

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
ex D.Lgs n. 231/2001

Procedura Gestionale



Data di emissione: 15.05.25

Revisione N. 00

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 2 di 47
---	---	---

Emessa DG	Approvata dall'organo amministrativo
------------------	---

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 3 di 47
---	---	---

TABELLA DELLE REVISIONI			
Rev.No.	Descrizione	Pagine modificate	Data
00	Prima stesura MOGC – Parte Generale		15.05.2025

No.	Destinatario		Data	Firma
1	Organo Amministrativo (CdA) DG			
2	Apicali (A)			
3	Organismo di Vigilanza			
4	RSPP			
5	Collegio Sindacale			

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 5 di 47
---	---	---

INDICE

1	PREMESSA	7
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	8
2.1	STORIA, RUOLO ED ATTIVITÀ DI METRIKS AI SPA SOCIETÀ BENEFIT	8
2.2	RAGIONI ED OBIETTIVI DELLA DECISIONE D’ADOZIONE DEL M.O.G.C.....	10
2.3	I DESTINATARI DEL M.O.G.C.	11
	2.3.1 Formazione ed Informazione del Personale	11
	2.3.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	12
3	RESPONSABILITÀ	12
4	RIFERIMENTI.....	13
7	PROCEDURA	30
7.1	INTRODUZIONE.....	30
7.2	DESCRIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	33
	7.2.1 PG.09 – Codice Etico	35
	7.2.2 Struttura di Primo Livello - posizioni apicali.....	35
	7.2.3 Organismo di Vigilanza.....	40
	7.2.4 Compiti dell’Organismo di Vigilanza	40
	7.2.5 Principali requisiti dell’Organo di Vigilanza.....	41
	7.2.6 I flussi informativi.....	42
	7.2.7 – La tutela e la procedura <i>Whistleblowing</i>	43
	7.2.8 Elenco dei Reati ex D.Lgs 231/2001	44
	7.2.9 Risk Assessment interno di METRIKS AI SPA SOCIETÀ BENEFIT	45
8	MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO	45
9	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	45
9.1	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI	45
9.2	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO FORNITORI E CONSULENTI.....	46
10	VERIFICHE PERIODICHE	46

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 7 di 47
---	---	---

PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il progressivo ampliamento delle fattispecie di reato per mezzo di plurimi interventi legislativi, ha sollecitato METRIKS AI SPA SOCIETÀ BENEFIT (da ora in poi per brevità “Metriks” o la “Società”) a procedere all’implementazione di un sistema di modelli e protocolli interni al fine di dare piena e concreta attuazione al dettato normativo.

Il presente documento è stato redatto affinché risponda al meglio alla individuazione di aree di rischio sulla base delle attività concretamente svolte dall’azienda, al fine di elaborare protocolli interni di prevenzione e controllo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 8 di 47
---	---	---

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

In conformità all'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, il presente documento ha lo scopo di individuare le caratteristiche essenziali per la costituzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati.

In particolare, in riferimento alle lettere a) e b) la norma segnala due elementi principali:

- a) l'**identificazione dei rischi** ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) la **progettazione del sistema di controllo** (procedure per la programmazione ed attuazione della formazione delle decisioni aziendali);

Il presente documento prevede il concetto del "*controllo preventivo*" definendo quello di **rischio accettabile**, esprimendo la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto Legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c) per "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*".

Pertanto, il sistema di controllo preventivo oggetto della presente procedura è stato impostato al fine di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente ovvero in diretta collaborazione con lo stesso possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

1.1 Storia, ruolo ed attività di Metriks AI SPA - SB

La società Metriks è una Società per Azioni e Società Benefit con sede legale in Milano (MI), Viale Andrea Doria n. 7 e sede operativa in Arezzo (AR), Via Isonzo n. 70, costituita il 2 dicembre 2021. La Società, in qualità di società benefit, intende perseguire, nell'esercizio della propria attività economica, una o più finalità di beneficio comune – da intendersi come il perseguimento di uno o più effetti positivi o la riduzione degli effetti negativi su una o più categorie di portatori di interesse – ed operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori ed ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interesse. 3.2 La Società, in tutte le sue attività, promuove il valore del capitale umano, sponsorizzando progetti innovativi che si pongano nell'ottica del rispetto dell'ambiente e di uno sviluppo sostenibile e che mirino alla piena soddisfazione e al benessere dei propri collaboratori e dipendenti.

La Società, pertanto, ha un oggetto sociale plurimo costituito dalle seguenti attività:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 9 di 47
---	---	---

- lo sviluppo, la produzione, la manutenzione e la commercializzazione di software e prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico quali quelli relativi all'analisi e alla programmazione, anche con l'ausilio di dispositivi Industrial Internet of Things, dispositivi di Machine Learning e Business Intelligence e, più specificamente, lo sviluppo, l'implementazione e la commercializzazione di soluzioni di intelligenza artificiale volte all'analisi ed al supporto dei processi decisionali di organizzazioni, enti ed aziende;
- lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di piattaforme online e offline, applicazioni mobili o altri strumenti web in generale ovvero l'ideazione, lo sviluppo di software per il disegno tecnico e cartografico con l'uso di elaboratori, l'esecuzione di servizi tecnici, cartografici, contabili, amministrativi e di elaborazione di qualsiasi tipo, sia richiesti da aziende che da enti o da altri soggetti effettuati anche con collegamento diretto di terminali o di reti di elaboratori o con altri sistemi elettronici e/o telematici;
- l'organizzazione, per conto proprio o di terzi, di eventi, convegni e seminari, inclusi quelli di natura formativa, relativi anche all'intelligenza artificiale;
- l'assistenza e la consulenza strategica, amministrativa, legale, previdenziale, finanziaria, fiscale, organizzativa e relativa a tutti gli studi del settore EDR, rivolta a start-up, PMI ed imprese di qualunque tipologia e dimensione, anche nel campo delle tecnologie informatiche e organizzative e nell'automazione della produzione industriale; la selezione, la formazione e l'addestramento del personale in tutte le discipline sopraindicate;
- l'attività di ricerca e sperimentazione nei settori della comunicazione, del software, hardware e nelle nuove tecnologie e la fornitura di servizi di telecomunicazione;
- lo sviluppo, la gestione e la commercializzazione di banche dati e lo svolgimento di servizi in genere di elaborazione e distribuzione di dati;
- la progettazione ed erogazione di servizi e corsi di formazione, inclusi quelli organizzati a distanza, anche in ambito business intelligence, business analytics e intelligenza artificiale;
- l'importazione e l'esportazione, l'acquisto, la vendita, l'automazione, la locazione, anche quale agente o distributore, la produzione e il commercio all'ingrosso di apparecchiature elettroniche, prodotti o componenti (hardware e software) e materiale informatico anche per mezzo di siti internet e piattaforme digitali e il commercio all'ingrosso di apparecchiature elettroniche e di altre macchine n.c.a. per uso industriale, sia in Italia che all'estero;
- la programmazione, l'analisi, l'ideazione e lo sviluppo, la realizzazione di sistemi informativi, la gestione di sistemi completi o parziali di informazione aziendale, la fornitura di servizi relativi l'organizzazione, la realizzazione e la fornitura di supporti di informazione;
- la realizzazione e il commercio di mobili, modulistica, cancelleria per l'ufficio e per l'impresa e di apparecchiature elettroniche, calcolatori e relative unità periferiche, prodotti editoriali, audiovisivi e di quelli di qualsiasi tipo adatti per scopi didattici, la vendita di orologi industriali e relativi accessori, sistemi per la rilevazione e la rielaborazione di dati relativi al controllo delle presenze, degli accessi del personale, dei dati relativi alla produzione o di altri parametri legati al tempo;
- l'attività di agente e rappresentante di commercio assumendo mandati da terzi esercenti le attività produttive o commerciali sopraindicate o similari; la gestione del commercio

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 10 di 47
---	---	--

elettronico e/o telematico, anche per conto di terzi, l'intermediazione commerciale anche per le vendite per corrispondenza, svolte anche con strumenti o sistemi informatici elettronici o telematici e l'erogazione di servizi nei suddetti settori;

- il commercio al minuto e all'ingrosso, anche per corrispondenza, nonché la permuta ed ogni e qualsiasi altra forma di scambio, oltre all'importazione ed esportazione in qualsiasi modo internazionalmente ammesso dei prodotti inerenti le attività sopra indicate.
- Le seguenti specifiche attività che perseguono finalità di beneficio comune:

a) l'organizzazione di eventi, anche di natura formativa, allo scopo di sensibilizzare il pubblico e gli utenti, su tematiche di responsabilità sociale e di tutela dell'ambiente;

b) la promozione di modalità di lavoro sostenibile, che favorisca modalità smart e flessibili di gestione delle attività e la creazione di un ambiente di lavoro positivo volto alla valorizzazione, alla crescita e al benessere delle persone, per sviluppare le competenze e il potenziale di ognuno, rispettare i tempi e i bisogni individuali e fare aumentare costantemente la soddisfazione di lavorare per l'azienda, da realizzarsi anche attraverso la previsione di un sistema di incentivazione premiale per dipendenti e collaboratori volto a condividere con questi ultimi la missione aziendale;

c) l'eliminazione degli sprechi e l'utilizzo di risorse in linea con un approccio eco-sostenibile;

d) la partecipazione ad attività culturali e sociali di supporto alla comunità locale e alle categorie a basso reddito;

e) la promozione e la diffusione della cultura della sostenibilità nel territorio in cui la società opera attraverso un dialogo collaborativo con gli stakeholders, tra cui organizzazioni profit e non profit il cui scopo sia allineato con quello della Società;

f) la prestazione di servizi di consulenza alle aziende in campo fiscale, commerciale, contabile giuridico, gius-lavoristico, organizzativo aziendale, comunicazionale, distributivo e di posizionamento sui mercati di marchi aziendali, la gestione di servizi amministrativi e generali, quali fatturazione, logistica per il magazzino e per i trasporti, servizi di elaborazione, controllo e lettura ottica di dati per conto terzi, prestazioni di servizi a favore di terzi nel campo dell'elaborazione dati tecnici, finanziari e contabili, studi aziendali, immobiliari e finanziari; e

g) l'attività di formazione e aggiornamento professionale, ovvero la progettazione, l'organizzazione, la gestione e l'erogazione di corsi di formazione professionale.

La Società, amministrata e controllata da un CdA che ha nominato un A.D., Rappresentante Legale della società, è detenuta per il 57,9% da REWIND SRL, per il 36,4% da Team e Key People e per il restante 5,7% da Soci di altre società partecipate. Ha un capitale sociale pari a 140.000,00 euro, suddiviso in 7.500.000 azioni.

1.2 Ragioni ed obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.

Il CdA di Metriks, in ragione delle attività esercitate e della peculiare forma giuridica rivestita, ha deciso di dotarsi di un sistema integrato di prevenzione degli illeciti penali, in modo da incrementare sensibilmente le garanzie di *compliance* societaria rispetto al Decreto.

Ciò sia con il sincero intento di prevenire ogni possibile violazione o irregolarità da parte dei soggetti a vario titolo coinvolti nella Impresa, sia al fine di tutelare la stessa dai rischi "legali" e "reputazionali" che debbono considerarsi immanenti a qualsivoglia coinvolgimento della Società a

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 11 di 47
---	---	--

procedimenti penali o para-penali. Metriks ha, pertanto, deciso di conformarsi alle prescrizioni del Decreto.

1.3 I destinatari del M.O.G.C.

I principi e le regole espresse nel Modello sono vincolanti per tutti i soggetti che, anche di fatto, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché per tutti quei soggetti che a vario titolo sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi, ovvero coloro che operano in nome e/o per conto della Società, tra i quali si annoverano, a mero titolo esemplificativo:

- Il CdA;
- Il Direttore Generale;
- I soggetti apicali;
- I soggetti sottoposti;
- Gli *stakeholders*.

Ciò affinché detti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati.

1.3.1 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dall'Organismo di Vigilanza con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società.

Ai nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico e del Modello - Parte Generale. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello Parte Generale ed il Codice Etico sono disponibili in formato cartaceo presso l'Ufficio amministrativo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 12 di 47
---	---	--

aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;

- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, sito internet aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

1.3.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Metriks prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori ed i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale ed alle società di service con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. Metriks invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti in formato cartaceo presso la sede della Società oltre che nell'apposita sezione Compliance contenuta all'interno del sito internet.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte della Società. Resi edotti di tale circostanza i predetti soggetti dichiarano così di aver preso visione ed avuto conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nel Modello e nel Codice Etico; si obbligano altresì a non commettere e ad adoperarsi affinché i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere i Reati Presupposto.

2 RESPONSABILITÀ

Metriks è responsabile nei confronti della Pubblica Amministrazione dell'osservanza delle norme e dei principi definiti con il D. Lgs. n. 231/01 oltre che delle altre cogenze di legge applicabili. Tale osservanza viene richiesta anche a tutti i dipendenti, dirigenti, collaboratori, managers e fornitori e Metriks si impegna a renderli edotti.

I processi, le singole attività e le responsabilità delle varie funzioni aziendali, sono descritte in dettaglio nelle procedure interne di riferimento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 13 di 47
---	---	--

3 RIFERIMENTI

- D. Lgs. n. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- D. Lgs. n. 626/1994 - Attuazione delle direttive 89/391/cee, 89/654/cee, 89/655/cee, 89/656/cee, 90/269/cee, 90/270/cee, 90/394/cee, 90/679/cee, 93/88/cee, 95/63/ce, 97/42, 98/24, 99/38 e 2001/45/ce riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
- D. lgs. n. 24/2023 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- L. n. 93/2023 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica;
- L. n. 137/2023 - Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione;
- L. n. 206/2023 – Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy;
- L. n. 6/2024 – Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale;
- L. n. 56/2024 - Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- D.lgs. n. 87/2024 - Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111;
- L. n. 90/2024 – Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici;
- L. n. 112/2024 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della Giustizia;
- L. n. 114/2024 - Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare;
- D.lgs. n. 141/2024 – Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi;
- L. n. 143/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus);
- L. n. 166/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 14 di 47
---	---	--

- L. n. 187/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché' dei relativi procedimenti giurisdizionali;
- Successive modifiche ed integrazioni:

D. Lgs./L.	Del	Titolo	Per Art. n.	Reati
D.L. n. 350/2001	23/09/2001	Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro.	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 409/2001	23/11/2001	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 settembre 2001, n. 350, recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
D. Lgs. n. 61/2002	11/04/2002	Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 7/2003	14/01/2003	Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
L. n. 228/2003	11/08/2003	Misure contro la tratta di persone	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 15 di 47
---	---	--

L. n. 62/2005	18/04/2005	Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
L. n. 7/2006	09/01/2006	Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile	Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
D. Lgs. n. 152/2006	03/04/2006	Norme in materia ambientale	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. n. 123/2007	03/08/2007	Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia	Art. 25-septies	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
D. Lgs. n. 202/2007	06/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D. Lgs. n. 231/2007	21/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. n. 48/2008	18/03/2008	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 15.05.2025 Revisione N. 00 Pagina 16 di 47
---	---	--

		criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno		
L. n. 9/2009	15/07/2009	Disposizioni in materia di sicurezza pubblica	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 17 di 47
---	---	--

L. n. 99/2009	23/07/2009	Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
			Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
			Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
L. n. 116/2009	03/08/2009	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al Codice penale e al codice di procedura penale	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
D.Lgs n. 121/2011	07/07/2011	Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D.Lgs n. 109/2012	16/07/2012	Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

		cui soggiorno è irregolare		
L. n. 190/2012	06/11/2012	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
		Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 186/2014	15/12/2014	Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia d'autoriciclaggio	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. n. 68/2015	22/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente Modifica il D.Lgs n. 152/06 e introduce all'interno del Codice penale una serie di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), parte dei quali sono "presupposto" per la responsabilità amministrativa dell'ente.	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. 69/2015	27/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
			Art. 25-ter	Reati societari

		procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre n. 190/2012		
D.Lgs. n. 7/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.Lgs. n. 8/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.Lgs. 125/2016	21/06/2016	attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GA	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 199/2016	29/10/2016	Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
D.Lgs. n.38/2017	15/03/2017	Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato	Art. 25-ter	Reati societari
D.Lgs. n. 90/2017	25/05/2017	Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

		scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006		
L. 161/2017	17/10/2017	Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al Codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate	Art. 24	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. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Legge n. 167/2017	20/11/2017	Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
L. n. 3/2018	11/01/2018	Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene

		della salute		e della salute sul lavoro
D.Lgs. n. 21/2018	01/03/2018	Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D.Lgs. n. 107/2018	10/08/2018	Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE	Art. 187-quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
L. 3/2019	09/01/2019	Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
L. n. 39/2019	03/05/2019	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014	Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
L. 133/2019 (da D.L. n. 105/2019)	18/11/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica	Art. 25-quinquesdecies	Reati Tributari

L. n. 157/2019 (da D.L. n. 124/2019)	19/12/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto- legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.Lgs. n. 75/2020	15/07/2020	Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale	Art. 24	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. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
			Art. 25- quinqüesdecies	Reati Tributari
			Art. 25- sexiesdecies	Contrabbando
L. n. 22/2022	09/03/2022	Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale	Art. 25- septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
			Art. 25- duodevices	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
D. lgs. n. 24/2023	10/03/2023	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni	Art. 6	Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 23 di 47
---	---	--

		riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.		
L. 93/2023	14/07/2023	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica.	Art. 25-novies	Modifica artt. 171-ter e 174-ter L. 633/41
L. 137/2023	9/10/2023	Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione.	Art. 24	Inserimento nel catalogo dei reati presupposto degli artt. 353, 353-bis c.p.
			Art. 25-octies.1	Inserimento nel catalogo dei reati presupposto dell'art. 512-bis c.p.
			Art. 25-undecies	Modifica artt. 452-bis e 452-quater c.p.; inserimento art. 255 D.lgs. 152/2006
L. 206/2023	27/12/2023	Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy	Art. 25-bis.1	Modifica artt. 517 c.p..
L. 6/2024	22/01/2024	Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale.	Art. 25 - septesdecies	Modifica del testo dell'art. 518-duodecies, co. 3 c.p.

L. 56/2024	29/4/2024	Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza	Art. 25-octies.1	Modifica dell'art. 25-octies.1 mediante l'inserimento dell'art. 512-bis c.p. e integrale sostituzione dell'art. 27 del d.lgs. 81/2008
D.lgs. 87/2024	14/6/2024	Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111	Art. 25-quinquiesdecies	Modifica dell'art. 10-quater del Dlgs. n. 74/2000
L. 90/2024	28/6/2024	Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici	Art. 25-bis	Innalzamento delle sanzioni pecuniarie del comma 1; i riferimenti all'art. 615-quinquies c.p. sono stati rimossi e sostituiti con l'art. 635-quater.1 c.p.; introduzione del nuovo comma 1-bis
L. 112/2024	8/8/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia	Art. 25	Modifica rubrica e testo dell'art. 25; modifica gli artt. 314-bis, 322-bis e 323-bis c.p.
L. 114/2024	9/8/2024	Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare	Art. 25	Modifica gli artt. 322-bis, 323-bis, 323-ter c.p.; abrogazione dell'art. 323 c.p. e sostituzione dell'art. 346-bis c.p.
D.lgs. 141/2024	3/19/2014	Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi	Art. 25-sexiesdecies	Estensione delle sanzioni interdittive applicabili ai casi di contrabbando con omesso versamento di imposte o diritti di confine per importi superiori ai 100.000€.
L. n. 143/2024	7/10/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-	Art. 25-novies	Introduzione dell'Art.174-sexies della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 25 di 47
---	---	--

		legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus)		L. n.633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore).
L. n. 166/2024	14/11/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano	Art. 25-novies	Modificato del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) introduzione e modifica dell'Art.181-bis L. n.633/1941.
L. n. 187/2024	9/12/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali	Art. 25-duodecies	Modifica testo Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e modifica Art.22 D. Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato).

4 LE SANZIONI

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato.

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa irrogabili a seguito della commissione del reato sono disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto e sono:

- *Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12):* si applicano per ogni illecito amministrativo dipendente da reato ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria; dell'obbligazione per il pagamento della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 26 di 47
---	---	--

sanzione pecuniaria ne risponde solo l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille" (art. 10, c. 2); la cui commisurazione viene determinata dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e l'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

- *Sanzioni interdittive (artt. 13-17)*: si applicano solo nei casi in cui siano contemplate come sanzione dalla norma che prevede il reato-presupposto e sono (art. 9, c. 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività dell'Ente, e nei casi più gravi arrivano a limitare completamente l'attività dell'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 27 di 47
---	---	--

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate -nei casi più gravi -in via definitiva (art. 16).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche quale misura cautelare¹ su richiesta del pubblico ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza (art. 45).

L'art. 15 del Decreto prevede che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o 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 (art. 19):** è una sanzione autonoma che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato); quando non è possibile eseguire la confisca la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro";
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18):** può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, nel sito internet del Ministero della Giustizia, e mediante affissione all'albo del Comune dove l'Ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell'Ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna, si tratta di sanzione che incide sull'immagine dell'Ente stesso.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute qualora via sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

¹ Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, posto che sono applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del pubblico ministero, in presenza di determinate condizioni.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 28 di 47
---	---	--

5 L'ESIMENTE

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6 rubricato *"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente"*, prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (di seguito Organismo di Vigilanza o, in breve, anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione e di gestione; il modello di organizzazione e gestione deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal Decreto; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'Ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un'attività di auditing sistematica e periodica: vale a dire una verifica periodica del funzionamento del modello;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 29 di 47
---	---	--

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello prevede, ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto, rubricato *“Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente”*, prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (articolo 7).

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a rilevare tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs n. 81/2008 2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) statuisce che *“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 30 di 47
---	---	--

- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Sempre secondo la lettera dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008: *“Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.*

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per l'Ente, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

6 PROCEDURA

6.1 Introduzione

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 31 di 47
---	---	--

c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

d) non vi sia stata omessa o gravemente inadeguata vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b);

e) abbia attivato uno o più canali che, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

f) abbia attivato almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del *whistleblower*;

g) abbia inserito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del *whistleblower*, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;

h) abbia previsto, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema di incentivi al rispetto del Modello ed alla segnalazione di situazioni di rischio e suggerimenti all'Organismo di Vigilanza;
6. introdurre, in ogni caso, un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Dunque, per assicurare l'efficacia esimente del proprio Modello di Organizzazione e Gestione è necessario non solo mantenere un costante controllo di tutte le attività aziendali in cui si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, ma anche mettere in atto opportune azioni preventive volte ad evitare il verificarsi di condizioni di rischio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 32 di 47
---	---	--

Tale prevenzione si attua:

1. individuando le aree “di rischio” al fine di pianificare ed avviare tempestivamente le necessarie azioni correttive;
2. predisponendo per tempo direttive, procedure ed istruzioni scritte;
3. rendendo disponibili mezzi, personale e risorse atti allo svolgimento delle attività;
4. utilizzando personale di competenza adeguata ai vari compiti;
5. verificando, mediante ispezioni e verifiche, la corretta esecuzione delle attività, documentandone sistematicamente lo svolgimento ed i risultati.

I presupposti di corretta attuazione di quanto appena descritto si trovano nel sistema di gestione di Metriks, strutturato con:

- **sistema organizzativo** sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell’ambito del sistema organizzativo, viene prestata attenzione ai sistemi motivanti e disciplinari dei dipendenti. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l’efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali;
- **procedure gestionali ed operative** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla *separazione di compiti* fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.
 In questo campo, specifico interesse ricopre l’area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa. In tale ambito la separazione di compiti, con la già citata contrapposizione di funzioni, assume estrema rilevanza (ad esempio fra il ciclo passivo e la funzione finanziaria).
 Particolare attenzione è riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso sono sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all’attività aziendale e separazione tra il potere decisionale e di firma;
- **poteri autorizzativi e di firma**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando necessario, la disgiunzione tra il potere decisionale e di firma;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 33 di 47
---	---	--

- **sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- **comunicazione al personale e sua formazione:** trattasi di due importanti requisiti del Modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa riguarda tanto il Codice Etico quanto gli altri strumenti, quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all’operare quotidiano. La comunicazione è stata impostata all’interno di Metriks in modo tale da essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, è stato sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Alcuni di questi elementi sono descritti alle pagine seguenti con eventuale riferimento a specifiche procedure dedicate.

Per dare confidenza dell’applicazione delle azioni di cui sopra ed evidenza della loro efficacia, Metriks ha predisposto il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, di seguito il MOGC, oggetto della presente procedura.

6.2 Descrizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente MOGC descrive in quale modo Metriks attua quanto previsto con il D.Lgs. n. 231/2001. Il MOGC è dettagliato e descritto nei seguenti documenti, parte integrante del MOGC stesso:

Codice Etico
Risk Assessment e Gap Analysis
Organismo di vigilanza
Sistema disciplinare
Elenco dei Reati ex D.Lgs. 231/2001
Policy Whistleblowing
Protocolli attuativi interni MOGC

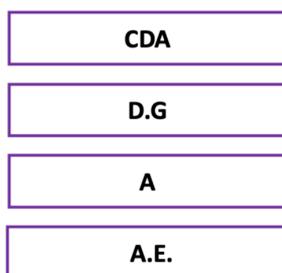
A seguire viene data rappresentazione grafica della struttura del Modello:



PARTE SPECIALE



Flussi informativi ad evento e attività di verifica



Collegio Sindacale



FORMAZIONE

Revisione e aggiornamento del Modello almeno

DIFFUSIONE E PUBBLICITÀ

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 35 di 47
---	---	--

6.2.1 PG.09 – Codice Etico

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n.231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali principi sono presenti nel Codice Etico elaborato da Metriks. Il rispetto di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo della Società. Tali principi sono inseriti nel Codice Etico della Società al quale si fa espresso ed integrale rinvio, costituendo lo stesso parte integrante del Modello.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e l'intero Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in caso di mancato rispetto, comportano l'applicazione di sanzioni e sono espressamente e formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti ("*Sistema Disciplinare*") ed esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*".

Ove i Fornitori siano direttamente impattati nell'erogazione dei servizi, sono previste clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, ecc.) che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Le regole comportamentali di cui al Codice Etico devono ritenersi applicate anche nei rapporti tra privati in applicazione del D.Lgs. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 38/2017, ove viene identificato alla nuova lettera *s-bis* dell'art. 25-ter il reato di "*Corruzione tra privati*", quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635, co. 3, c.c.).

6.2.2 Struttura di Primo Livello - posizioni apicali

Il documento Struttura di Primo Livello - posizioni apicali, individua le metodologie e le definizioni utili alla struttura del Modello.

Le persone definite Apicali (A) sono quelle che rivestono funzioni di Rappresentanza, di Amministrazione o Direzione dell'Ente (o anche di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) e persone che gestiscono (anche di fatto) e controllano la società (secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001).

Quelle Apicali Estensive (AE) sono quelle che rivestono funzioni operative nei processi potenzialmente a rischio.

L'organizzazione interna di Metriks si articola nei seguenti Blocchi Funzionali principali:

Governance

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri:



Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti:

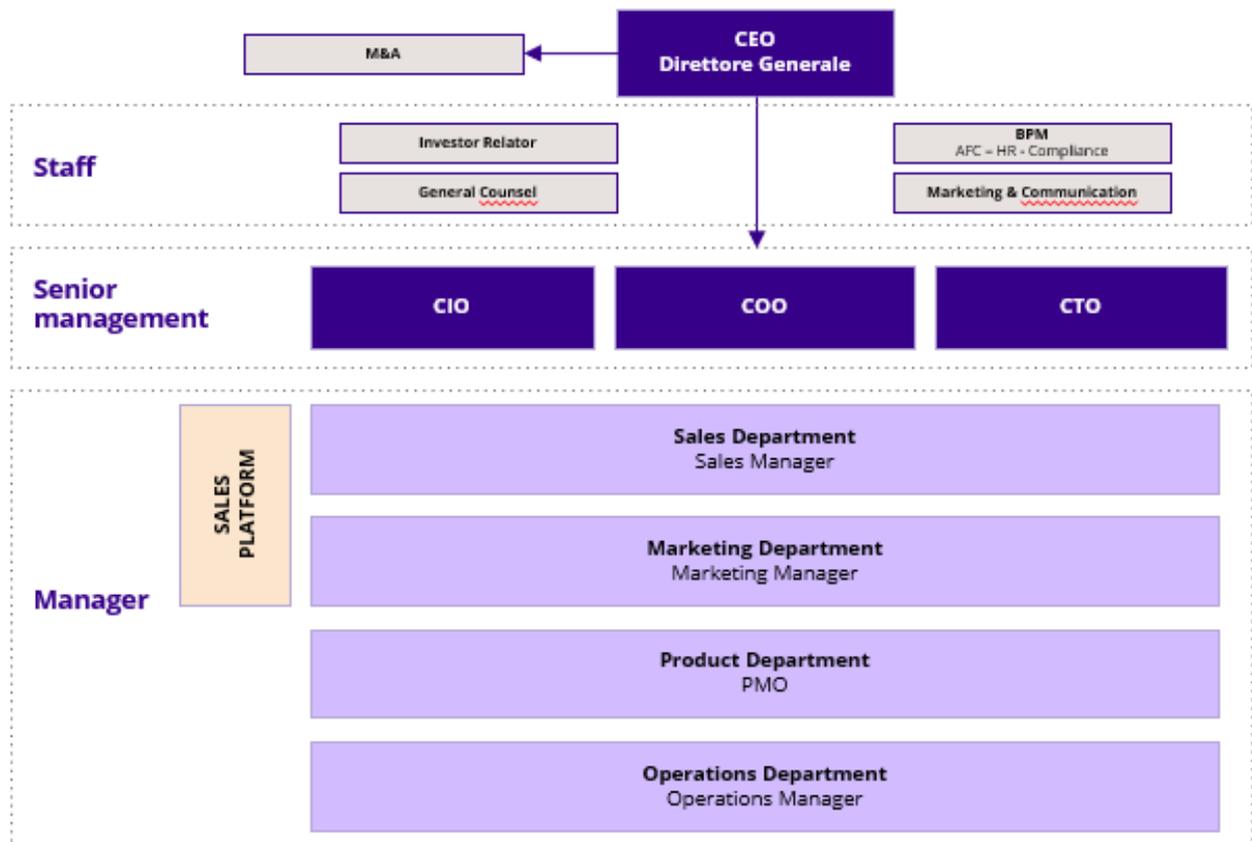


 **Organismo di Vigilanza (OdV)**

Il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, è sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, all'interno di Metriks è stato deciso che a nessuno vengano attribuiti esclusivi poteri in violazione di Legge e della Normativa di cui al presente Modello.

Di seguito si riporta il funzionigramma aziendale completo dei blocchi funzionali sopra citati e dei rispettivi sotto blocchi:

Organigramma



Struttura e funzioni

Area Presidenza (CdA)

È il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa (art. 2, comma 1, lettera b, D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo interno, nominato dall'assemblea degli azionisti, che ha il compito di vigilare sull'amministrazione dell'azienda e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia societaria, fiscale e contabile. Esamina la gestione aziendale, verificando la conformità delle operazioni alle leggi e agli statuti, e valuta la correttezza della documentazione contabile e dei bilanci. Svolge un ruolo essenziale nella supervisione della trasparenza e della correttezza delle attività aziendali, fungendo da punto di riferimento per le questioni legali e contabili all'interno dell'organizzazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 38 di 47
---	---	--

Direzione Generale (CEO)

Il Direttore Generale è responsabile della guida strategica e operativa dell'organizzazione. Coordina tutte le funzioni aziendali, assicurando il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Supervisiona l'organizzazione interna, la crescita del capitale umano, la gestione del budget, il controllo di gestione e il mantenimento delle certificazioni di qualità. Rappresenta l'azienda verso l'esterno e la supporta nell'attuazione delle strategie di medio-lungo termine.

CFO

Responsabile della gestione finanziaria e contabile dell'organizzazione. Supervisiona la pianificazione economica, la redazione del bilancio, la tesoreria, i rapporti con le banche e gli investitori, nonché il controllo di gestione. Fornisce supporto strategico alla direzione attraverso l'analisi dei dati finanziari e l'elaborazione di scenari previsionali per sostenere le decisioni aziendali.

CTO

Responsabile dell'innovazione tecnologica e dello sviluppo delle soluzioni digitali dell'organizzazione. Supervisiona i team di sviluppo, garantisce l'adozione delle tecnologie più idonee agli obiettivi aziendali, definisce l'architettura tecnica dei prodotti/servizi e collabora con le business unit per integrare la tecnologia nei processi operativi.

COO

Supervisiona le attività operative quotidiane dell'azienda, garantendo efficienza, qualità e coerenza con gli obiettivi strategici. Coordina i reparti produttivi, commerciali e di assistenza, assicurando l'implementazione di processi standardizzati e il miglioramento continuo delle performance operative.

CIO

Gestisce le risorse informatiche e i sistemi informativi aziendali. È responsabile della digitalizzazione dei processi interni.

Dipartimenti

Sales Department:

Gestisce le attività di vendita e la relazione con i clienti. Sviluppa strategie commerciali, individua nuove opportunità di mercato, coordina la rete vendita e monitora i risultati rispetto agli obiettivi di fatturato.

Marketing Department:

Responsabile della promozione dell'immagine aziendale e dei suoi prodotti/servizi. Si occupa della comunicazione, del digital marketing, della brand strategy, delle campagne pubblicitarie e delle ricerche di mercato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 39 di 47
---	---	--

Operations Department:

Assicura l'esecuzione efficiente delle attività operative. Coordina le risorse necessarie alla produzione, gestisce i flussi di lavoro e garantisce il rispetto degli standard qualitativi e delle tempistiche.

Product Department:

Definisce la roadmap di sviluppo dei prodotti e servizi, coordina il ciclo di vita del prodotto, analizza il feedback degli utenti e guida le decisioni di innovazione e miglioramento continuo.

Ruoli Trasversali

Investor relator:

L'Investor Relator è il responsabile della gestione dei rapporti con gli investitori, gli azionisti e gli stakeholder finanziari. Cura la comunicazione finanziaria dell'azienda, redigendo report periodici, presentazioni istituzionali e documentazione utile alla trasparenza informativa. Si occupa dell'organizzazione di eventi dedicati (come roadshow, assemblee o incontri con investitori), garantendo coerenza tra la strategia aziendale e la sua rappresentazione verso il mercato. Collabora con il CFO e il CEO nella definizione delle strategie di capital raising e nella gestione delle relazioni con il mondo finanziario, promuovendo l'immagine dell'azienda presso potenziali partner e investitori.

General Counsel:

Il General Counsel è il responsabile della funzione legale dell'organizzazione. Fornisce consulenza giuridica alla Direzione Generale e ai vari dipartimenti aziendali, supportando la gestione dei rischi legali e assicurando la conformità normativa delle attività. Monitora l'evoluzione del quadro normativo nazionale ed europeo, garantendo l'adeguamento tempestivo delle politiche aziendali.

BPM (Business Performance Management):

Il team del Business Process Management coordina e ottimizza i processi aziendali trasversali, con l'obiettivo di garantire efficienza, coerenza organizzativa e supporto strategico alle diverse funzioni. All'interno della sua area rientrano le funzioni di **AFC (Amministrazione, Finanza e Controllo)**, responsabile della gestione economico-finanziaria dell'organizzazione; **HR (Risorse Umane)**, incaricata della gestione del personale, dello sviluppo delle competenze e del benessere organizzativo; e **Compliance**, che assicura il rispetto delle normative vigenti, delle policy aziendali e dei principi etici. Il BPM lavora in stretto coordinamento con la Direzione per l'implementazione di pratiche di miglioramento continuo, mappatura dei processi e adozione di sistemi gestionali integrati.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Il RSPP è la figura designata dal datore di lavoro, in possesso dei requisiti professionali previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., incaricata di coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi. Risponde direttamente al datore di lavoro e collabora attivamente nella definizione e attuazione delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 40 di 47
---	---	--

È responsabile dell'individuazione dei fattori di rischio, della valutazione dei rischi e della proposta di misure preventive e protettive volte a garantire la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro. Elabora procedure operative e sistemi di controllo, partecipa alle consultazioni in materia di sicurezza e salute, e propone programmi di formazione e informazione per i lavoratori.

Coordina la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), organizza – se non svolta direttamente dal datore di lavoro – la riunione periodica sulla sicurezza (art. 35), e garantisce che tutte le informazioni obbligatorie siano rese disponibili ai lavoratori, nel rispetto della normativa vigente.

Medico competente

Il Medico Competente è il professionista nominato dal datore di lavoro, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 38 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., incaricato della sorveglianza sanitaria dei lavoratori, in relazione ai rischi specifici presenti in azienda. Collabora con il datore di lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione nella valutazione dei rischi e nella predisposizione delle misure per la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Svolge visite mediche preventive, periodiche e su richiesta, finalizzate a verificare l'idoneità psicofisica dei lavoratori rispetto alla mansione svolta. Redige e aggiorna le cartelle sanitarie e di rischio, formula i giudizi di idoneità e propone eventuali limitazioni o adattamenti compatibili con lo stato di salute del lavoratore.

Partecipa alla programmazione della sorveglianza sanitaria, ai sopralluoghi negli ambienti di lavoro, alla riunione periodica sulla sicurezza e alla formazione in materia di salute, contribuendo attivamente alla promozione del benessere organizzativo.

6.2.3 Organismo di Vigilanza

Al fine di un'efficace attuazione del modello, Metriks ha incaricato un Organismo di Vigilanza. La struttura, le funzioni ed i poteri dell'OdV comprendono i seguenti elementi:

6.2.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- vigilanza **sull'effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - **presentazione di proposte di adeguamento** del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 41 di 47
---	---	--

tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le diverse funzioni interessate o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il CdA;

- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di una serie di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

6.2.5 Principali requisiti dell'Organo di Vigilanza

A questo scopo appare opportuno riassumere sinteticamente quelli che appaiono i principali requisiti dell'Organo di Vigilanza.

Autonomia ed indipendenza: queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, ad esempio prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale, es. l'A.D. o il Direttore Generale. A questa collocazione deve accompagnarsi, inoltre, la non attribuzione di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello stesso.

Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale. È evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si rende necessaria, anche per la tipologia di realtà aziendale quale è Metriks, la presenza di una struttura interna dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 42 di 47
---	---	--

Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire, come già detto, anche pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

È compito dell'OdV procedere annualmente con frequenza definita, di solito trimestrale, ad una verifica e resoconto dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio. Il sistema di controllo documenta (anche attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli e la supervisione.

6.2.6 I flussi informativi

Affinché l'OdV possa svolgere utilmente le sue funzioni ed il Modello possa essere considerato efficacemente attuato, è necessaria la previsione di un sistema di flussi informativi che assicurino l'interrelazione tra l'OdV e la realtà societaria, intesa sia nelle sue componenti istituzionali, sia nella varietà ed articolazione delle risorse umane impiegate.

Verso l'OdV

L'OdV è il collettore di ogni informazione, comunicazione, documentazione rilevante ai fini dell'attuazione del Modello e della verifica della sua osservanza.

In particolare, ognuno dei destinatari del Modello ha l'obbligo di segnalare all'OdV ogni circostanza atta ad integrare una violazione del Modello, ivi compreso il Codice Etico (che, come detto, costituisce parte integrante del Modello stesso). L'inottemperanza all'obbligo di segnalazione costituisce essa stessa violazione del Modello oltre che illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del paragrafo 9.

Nella comunicazione all'OdV, il segnalante deve indicare gli specifici elementi su cui si basa l'ipotesi di violazione del Modello; la comunicazione può esser inoltrata sia alla casella di posta elettronica riservata all'OdV sia allo studio professionale di questo, agli indirizzi indicati all'interno della Policy whistleblowing, parte integrante del Modello. Nella gestione della segnalazione l'OdV garantisce l'anonimato del segnalante e si assicura che questi non subisca atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il CdA deve dare comunicazione all'OdV dell'inizio di ogni procedimento disciplinare concernente un'ipotesi di violazione del Modello, così come dell'esito del procedimento stesso.

Deve esser comunicata all'OdV ogni notizia concernente l'eventuale coinvolgimento della Società in un procedimento avviato ai sensi del Decreto.

Deve inoltre esser segnalata all'OdV ogni informazione pertinente con l'instaurazione, lo svolgimento e l'esito di ogni procedimento sanzionatorio pubblico, sia esso di carattere penale od amministrativo (quali ad esempio quelli in materia fiscale o lavoristica), o di ogni procedimento concernente soggetti apicali o subordinati della Società per azioni od

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 43 di 47
---	---	--

omissioni realizzate nell'esercizio delle loro funzioni aziendali e comunque nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Deve altresì esser comunicato all'OdV ogni cambiamento dell'assetto operativo o della governance aziendali; ogni operazione societaria straordinaria (quali ad esempio la trasformazione, la fusione o la scissione); ogni operazione finanziaria che presenti un rilievo peculiare per entità, modalità, rischiosità, atipicità; ogni mutamento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro; l'ottenimento di erogazioni pubbliche, di nuove licenze od autorizzazioni e in genere l'emissione di ogni provvedimento amministrativo di rilievo concernente la Società; la partecipazione a gare pubbliche e in genere l'instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.

Dall'OdV

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV riporta:

- a) al CdA su base periodica (almeno annuale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;
- b) al CdA, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti o orali, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

L'OdV potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Analogamente, l'OdV potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di un membro del CdA, l'OdV riporta al Presidente ed al Direttore Generale per l'adozione di adeguati provvedimenti.

6.2.7 – La tutela e la procedura *Whistleblowing*

La tutela del Whistleblower

Il D.Lgs. 24/2023 ha riformato la disciplina a tutela del *whistleblower*, che già ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001 prevedeva l'inserimento nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società:

- di specifici canali, di cui almeno uno informatizzato, di segnalazione degli illeciti e delle violazioni del Modello organizzativo, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. a) e b), D.Lvo. 231/2001). A far data dal 17 dicembre 2023, per le realtà aziendali con un numero di lavoratori pari o inferiore a 50, è stata introdotta un'ulteriore modalità di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 44 di 47
---	---	--

- segnalazione esterna predisposta e gestita dall'ANAC. Tale Autorità, sentito il Garante Privacy, ha quindi adottato delle linee guida in tema di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscano la riservatezza del segnalante e della persona segnalata nella segnalazione;
- del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. c), D.Lvo. 231/2001);
 - dell'esclusione da responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione fosse necessaria allo svelamento della violazione;
 - di sanzioni disciplinari per coloro che violino la riservatezza del segnalante e per coloro che, all'opposto, fanno, per dolo o colpa grave, segnalazioni infondate (art. 6, comma 2-bis, lett. d) D.Lvo. 231/2001);
 - della nullità del licenziamento ritorsivo e delle altre misure discriminatorie o ritorsive – compreso il mutamento di mansioni – del soggetto segnalante, derivanti, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione (art. 6, comma 2-quater D.Lvo. 231/2001);
 - dell'assistenza/consulenza a titolo gratuito circa le modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità di azioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

La procedura di Whistleblowing

Metriks ha adottato una procedura per le segnalazioni dei *whistleblowers*, alla quale si fa espresso rinvio, essendo parte integrante del Modello.

6.2.8 Elenco dei Reati ex D.Lgs 231/2001

Uno dei cardini su cui si deve basare un modello efficace di controllo è la formazione. Metriks ha emesso il documento relativo all'Elenco dei Reati ex D.Lgs. 231/2001 con una duplice finalità di formazione:

- a) rendere edotte tutte le persone coinvolte nella attività aziendali circa i reati presupposto del Modello;
- b) garantire costante aggiornamento.

Nella procedura vengono elencati i riferimenti normativi a cui ci si riferisce nel protocollo applicativo del MOGC.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 45 di 47
---	---	--

6.2.9 Risk Assessment interno di Metriks

Questo documento raccoglie la puntuale analisi riferita ad ogni singola fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Nel documento sono analizzati tutti i riferimenti normativi presupposto e per ogni fattispecie di reato si procede come a seguire:

- identificazione delle “*aree a rischio*”;
- identificazione dei destinatari e definizione dei principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio;
- identificazione delle procedure specifiche di evidenza e documentazione del processo decisionale delle singole operazioni a rischio;
- identificazione delle attività di mitigazione e verifiche dell’OdV.

7 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo un “*atto di emanazione dell’organo dirigente*” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I *lett. a*) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del CdA della Società.

È peraltro riconosciuta allo stesso la facoltà, sentito l’OdV, di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e/o di minima rilevanza. Il tutto compatibilmente con quanto previsto nel Codice Etico.

8 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per garantire l’efficacia del Modello, Metriks si pone l’obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

8.1 Comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Comunicazione tramite *e-mail* al momento dell’adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che la Società si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.L.gs.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 46 di 47
---	---	--

231/2001. L'informativa ha in allegato un modulo di presa visione da trasmettere alla Segreteria amministrativa debitamente sottoscritto a cura del dipendente in indirizzo.

- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta ed inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Presentazione in aula a beneficio dei responsabili operativi di Metriks nel corso della quale:
 - Si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - Si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società circa l'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - Si descrivono la struttura ed i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione ed il suo aggiornamento;
 - Si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
 - Si trasmette ai responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) la necessità di sensibilizzare i propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società.

8.2 Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
- di impegno al rispetto dello stesso;
- di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

9 VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è, per sua natura, uno strumento dinamico e pragmatico; pertanto, il suo costante aggiornamento ne rappresenta una fondamentale condizione di validità ed efficacia. Il presente Modello sarà, dunque, soggetto a verifiche periodiche. Annualmente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione o seminari *ad hoc*.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 47 di 47
---	---	--

Come esito della verifica, verrà elaborata una relazione indirizzata all'attenzione del CdA di Metriks che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur avendo il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa seppur integrativa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che vengono riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo), secondo un doppio meccanismo di responsabilizzazione-incentivazione e in seconda battuta sanzionatorio.
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Allegati:

0. Elenco dei reati-presupposto;
1. Codice Etico;
2. Sistema disciplinare;
3. Policy whistleblowing;
4. Risk Assessment;
5. Clausola contrattuale d'adesione al Modello per i collaboratori esterni.