



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

Documento approvato il 21 maggio 2024

Per l'Organo Amministrativo: Francesco Bertino

METALCO S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Rev.	Pagina
	PARTE GENERALE	07/2024	1 di 13



INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1. SINTESI DELLA NORMATIVA	3
1.2. LA COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO 231	4
1.3. STRUTTURA DEL MODELLO 231	4
1.4. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN CASO DI PROCEDIMENTO 231.....	5
2. LA VIGILANZA SUL MODELLO - L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	5
2.1. INDIVIDUAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	5
2.2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	6
2.3. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	6
2.4. FUNZIONI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
2.5. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	8
2.6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
2.7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO – CD. WHISTLEBLOWING.....	9
2.8. COMUNICAZIONI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
2.9. REGOLAMENTO DELLE ATTIVITÀ	11
2.10. RISORSE FINANZIARIE	11
3. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	12
3.1. NEI CONFRONTI DI SOGGETTI APICALI E DEI DIPENDENTI	12
3.2. NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI / COLLABORATORI ESTERNI.....	12
4. SISTEMA DISCIPLINARE	12
5. IL CODICE ETICO	13



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

COSA RIGUARDA: la responsabilità diretta degli enti/aziende come conseguenza di determinati reati commessi nel suo interesse o vantaggio (cd. Reati Presupposto”);

CHI PUO’ COMMITTERE UN REATO PRESUPPOSTO: i soggetti di vertice quali legali rappresentanti, amministratori e dirigenti, ed i soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, quali, ad esempio, i dipendenti di ogni ordine e grado, collaboratori, consulenti non indipendenti;

QUALI SONO I REATI PRESUPPOSTO: sono circa 200 diversi reati che possono riguardare le attività aziendali; l’elenco completo è **Allegato A** alla presente PG, e riguarda principalmente le aree della sicurezza del lavoro, della tutela dell’ambiente, degli adempimenti tributari, societari e doganali e della prevenzione della corruzione;

QUALI SONO LE SANZIONI: Sono previste sanzioni economiche da 25k Euro a 1,5 milioni di Euro, sanzioni interdittive quali il blocco delle attività aziendali, la esclusione, sospensione o revoca di contributi e finanziamenti pubblici, la sospensione di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi; inoltre è prevista la pubblicazione della sentenza e la confisca, anche per equivalente, del profitto (vantaggio);

COSA E’ IL MODELLO 231: è l’insieme delle procedure e dei protocolli che si adottano per scelta aziendale per la prevenzione dei reati presupposto ed adottare un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell’operato aziendale; la sua adozione ed efficace attuazione consente all’ente/azienda di evitare l’applicazione o ridurre l’entità delle sanzioni in caso di commissione di un reato presupposto;

COME SI APPLICA EFFICACEMENTE: il Modello 231 si applica efficacemente attraverso una adeguata vigilanza (eseguita dall’Organismo di Vigilanza) e l’applicazione del sistema disciplinare, indicato nell’**Allegato B** della presente PG, in caso di violazioni;

IL MODELLO 231 E’ IN COSTANTE EVOLUZIONE: il Modello 231 deve conservare nel tempo la sua efficacia, e pertanto va periodicamente aggiornato quanto cambia la normativa 231, quando intervengono mutamenti significativi dell’organizzazione aziendale, quando sono scoperte violazioni significative delle procedure e protocolli del Modello 231.



1.2. La costruzione e adozione del Modello 231

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, METALCO S.R.L. (di seguito anche "METALCO" o "la Società"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria *policy* aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine della prevenzione e di protezione degli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta la Società dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni.

METALCO ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi della Società, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture interne e di consulenti esterni, ha dato avvio alla costruzione del Modello, articolato nelle seguenti fasi:

- **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;**
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti e **identificazione delle azioni di miglioramento**, nonché identificazione di modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi**);
- **predisposizione del Modello**, con previsione dell'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

Il tutto sulla base delle Linee Guida più aggiornate dell'associazione imprenditoriale di categoria, delle *best practices* e dell'evoluzione della giurisprudenza.

1.3. Struttura del Modello 231

Il presente Modello è costituito dalla presente **Parte Generale** e da Parti Speciali.

Ciascuna parte speciale si riferisce ad una determinata categoria di Reati Presupposto.



1.4. Rappresentanza dell'ente in caso di procedimento 231

La rappresentanza della Società in caso di procedimento 231 è quella attribuita per la rappresentanza in giudizio, nell'ambito dei poteri conferiti da Statuto, da apposita delibera dell'Assemblea dei Soci o di delibera dell'Organo Amministrativo.

Nel caso particolare in cui il procedimento relativo al reato presupposto 231 coinvolga il Legale Rappresentante come sopra identificato¹, l'Organo Amministrativo, ovvero l'Assemblea ove necessario in conformità alle previsioni statutarie, individua un diverso soggetto al quale viene attribuita specifica procura ad acta per rappresentare in giudizio la Società nel procedimento di responsabilità 231 di cui si tratta, con delega a nominare uno o più difensori o consulenti per la difesa in giudizio degli interessi dell'ente nello specifico procedimento 231².

2. LA VIGILANZA SUL MODELLO - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. Individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza attua l'auto controllo dell'ente/società sul Modello 231 ed è nominato con delibera e quindi su mandato dell'Organo Amministrativo.

Esso può essere alternativamente costituito da un solo soggetto (monocratico) o da più soggetti (pluripersonale).

Nel caso di Organismo di Vigilanza monocratico, viene nominato un soggetto esterno, ad esempio un libero professionista, il quale si avvarrà di un dipendente della Società, messo a disposizione per assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali nonché la continuità d'azione.

Qualora si scelga la composizione plurisoggettiva, invece, essa può essere di due o tre componenti, dei quali almeno uno sarà scelto tra soggetti esterni.

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del Modello e successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato, per il caso di cessazione a qualsiasi

¹ In tal caso saremmo infatti di fronte a una condizione di incompatibilità per conflitto di interesse del Legale Rappresentante, come risulta dal divieto assoluto di rappresentanza prescritto dall'art. 39 D.Lgs. n. 231/2001.

² Cfr da ultimo da Cass. III Sez. penale, sent. 25 luglio 2023 nr 32110/2023 (udienza 22.03.2023).



causa dovuta.

Nel caso di sostituzione di un componente in corso di mandato dell'OdV plurisoggettivo, la nomina in sostituzione avrà scadenza contestualmente alla scadenza originaria prevista per gli altri componenti di modo che l'intero OdV cessi il mandato contestualmente.

La delibera dell'Organo Amministrativo viene formalizzata nei confronti di ciascun componente nominato, e deve essere accettata dall'interessato.

2.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, per l'intero mandato, i requisiti di seguito indicati.

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA	L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo, libertà di azione e autodeterminazione. All'Organismo di Vigilanza non sono quindi affidati compiti operativi o gestionali, che possano pregiudicarne l'obiettività di giudizio, per preservarlo da forme di condizionamento da parte della Società ed in particolare dal <i>management</i> aziendale.
INDIPENDENZA	L'Organismo di Vigilanza è libero da condizionamenti rispetto all'ente/azienda.
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	L'Organismo di Vigilanza dispone di un mandato tale da garantire una vigilanza effettiva per un periodo di tempo congruo ad esercitare la propria funzione. L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, calendarizzando le attività e documentandole.
ONORABILITÀ E INCOMPATIBILITÀ	I singoli componenti dell'OdV devono: <ul style="list-style-type: none">• essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del D.M. 162/2000;• non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.;• non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.;• non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.

2.3. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Salvo diversa determinazione motivata dell'Organo Amministrativo l'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo triennale che decorre dall'atto di nomina da parte dell'Organo amministrativo.



Al fine di evitare situazioni di *vacatio*, la delibera dell'Organo Amministrativo di sostituzione o conferma può avvenire anche successivamente alla scadenza triennale, purchè entro un termine ragionevole ed in tal caso l'Organismo di Vigilanza continuerà a svolgere le proprie attività in tale periodo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rimettere il mandato prima della scadenza, deve farlo per iscritto, mediante lettera raccomandata o via pec indirizzata al Legale Rappresentante ed agli altri componenti dell'OdV se in composizione pluripersonale. Le **dimissioni** hanno effetto dalla data di ricezione da parte del Legale Rappresentante, salvo diversamente indicato o concordato.

Alla decadenza e revoca del mandato dell'Organismo di Vigilanza si osservano le regole che seguono, anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza.

L'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, con delibera motivata, dichiara **la decadenza dal mandato** dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per i quali siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità o continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di manifesta incompatibilità. La decadenza ha effetto immediato.

L'Organo Amministrativo **può altresì revocare**, prima della naturale scadenza, sentito il Collegio Sindacale, con delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia grave omissione nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. La revoca ha effetto immediato.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione dello stesso, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, sottoposto per approvazione all'Organo Amministrativo, il quale, sentito il Collegio Sindacale, adotterà delibera motivata. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società da parte del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

2.4. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e funzioni, con i correlati poteri di



iniziativa e controllo:

- a) vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- b) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
 - iii. modifiche normative;
- c) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare all'organo dirigente le violazioni per gli opportuni provvedimenti.

2.5. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reati o siano, comunque, imposte dalla normativa vigente. È fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della *privacy*.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.



Inoltre l'OdV può avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e compiti e sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

2.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

A carico delle funzioni aziendali competenti sono previsti specifici flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in termini di notizie e/o documenti, per ogni area di rischio commissione reati ex D. Lgs. n. 231/2011. Nel Modello o in apposita procedura, sono indicate le tempistiche di tali comunicazioni, da trasmettere tempestivamente o periodicamente a seconda della tipologia e rilevanza delle informazioni richieste.

Inoltre ciascun Responsabile interno, deve:

- tenere a disposizione dell'Organo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzi comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001 e indicati altresì nella Parte Speciale.

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali.

Le comunicazioni all'OdV possono essere inviate ad apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'OdV.

2.7. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing³

I soggetti apicali o sottoposti, nonché le altre categorie di soggetti in rapporto con l'azienda indicate dall'art. 3 D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio: lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'azienda o presso terzi che forniscono beni o servizi o realizzano opere nei confronti dell'azienda, liberi professionisti o consulenti

³ Nella materia, già oggetto della Legge n. 179/2017, è intervenuto il D.Lgs. 24/2023 modificando e/o integrando, le materie oggetto di segnalazione, la platea dei soggetti interessati, il canale interno, esterno e pubblico di segnalazione nonché intervenendo anche su altri aspetti della normativa.



dell'azienda, azionisti ed amministratori) possono, a tutela dell'integrità aziendale, effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite relative a reati 231 o violazioni del Modello 231, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A questo fine, l'azienda mette a disposizione i seguenti canali per consentire l'effettuazione di una segnalazione in forma scritta, in forma orale ovvero mediante incontro su richiesta dell'interessato:

- una piattaforma informatica accessibile dall'apposita sezione presente sul sito web aziendale: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Metalco>, utilizzabile sia per le segnalazioni in forma scritta che in forma orale ovvero per richiedere un incontro diretto;
- indirizzo di posta ordinaria: Via Della Fornace n. 44 31023 Castelminio di Resana (TV).

I suddetti strumenti garantiscono, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della eventuale persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, in applicazione di quanto disposto dalla legge, vige il divieto assoluto di atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, nei confronti del segnalante nonché dei soggetti allo stesso collegati (ad esempio facilitatori, colleghi di lavoro, familiari che operano nel medesimo contesto lavorativo). Gli atti ritorsivi sono oggetto di apposita sanzione disciplinare, come specificato nel Codice disciplinare di cui all'Allegato B della presente Parte Generale.

Per ogni ulteriore aspetto di applicazione e funzionamento del Sistema di segnalazioni (Whistleblowing) si rinvia alla apposita Procedura Segnalazioni-Whistleblowing adottata dall'azienda, che qui si richiama integralmente (**Allegato C**).

2.8. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo:

- mediante una relazione periodica, sulle verifiche attuate, nonché sullo stato di attuazione del Modello e sulle eventuali raccomandazioni di suo aggiornamento, copia



della quale viene trasmessa anche al Collegio Sindacale; l'obbligo di informare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;

- o con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate del Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione delle sanzioni del Decreto 231.

Ove tali violazioni riguardino un Legale Rappresentante della Società, l'intero Organo Amministrativo o la maggioranza dei suoi componenti, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche all'Assemblea.

Verranno effettuati periodici scambi di informazione, pur nel rispetto delle relative competenze e prerogative, tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale.

2.9. Regolamento delle attività

L'Organismo di Vigilanza, potrà, in piena autonomia pur nel rispetto dei principi contenuti nella presente Parte Generale, adottare un proprio Regolamento interno per disciplinare gli aspetti operativi delle proprie attività, in particolare modalità e tenuta delle verbalizzazioni e della documentazione, periodicità delle riunioni e programmazione e supporto per le attività.

2.10. Risorse finanziarie

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso potrà utilizzare, ove necessario, una dotazione adeguata di risorse finanziarie come messe a disposizione dall'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza ne potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue attività. In tale ambito, l'OdV avrà quindi diritto di impegnare direttamente la spesa, seguendo le procedure organizzative previste dalla Società in materia di contabilità aziendale, con obbligo di solo rendiconto. Qualora l'OdV ritenga insufficiente il *budget* reso disponibile, inoltrerà apposita comunicazione motivata all'Organo Amministrativo, che provvederà in merito.



3. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

3.1. Nei confronti di Soggetti Apicali e dei Dipendenti

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'organo dirigente in modo tale da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali in esso contenute. Tra tali modalità si indicano a titolo esemplificativo, la consegna di copia cartacea, l'affissione agli albi aziendali sui luoghi di lavoro, la pubblicazione sulla intranet aziendale, la pubblicazione sul sito internet, la messa a disposizione, anche informatica presso segreterie o luoghi di aggregazione.

Il Modello è comunque disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

La diffusione del Modello avviene anche mediante periodici programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio delle attività di competenza.

3.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

Il presente Modello è oggetto di informativa, normalmente in sede contrattuale, circa le regole comportamentali e procedurali previste nei confronti dei soggetti che operano per conto dell'azienda, in particolare consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, per il caso in cui si trovino ad operare in aree e attività considerate a rischio sotto la direzione e vigilanza degli apicali della Società.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, anche a fini sanzionatori, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Come espressamente richiesto dalla legge, la Società è dotata di un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, a tutela del rispetto da parte di tutti i Destinatari delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal presente Modello.



L'applicazione di tali sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale in capo ai soggetti responsabili, in quanto è interesse della Società sanzionare tali condotte lesive del rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Il dettaglio del Sistema Disciplinare è contenuto nell'**Allegato B**, a cui si rinvia.

Si evidenzia comunque l'applicazione dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi costituzionali del diritto alla difesa e della proporzionalità tra violazione e sanzione.

5. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico, adottato formalmente dall'Organo Amministrativo della Società, contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici nei confronti di tutti i "portatori d'interesse" interni ed esterni. Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto già previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che METALCO riconosce come propri e dei quali richiama all'osservanza tutti i destinatari. Pur non essendo parte del presente Modello Organizzativo 231, il Codice Etico contiene alcune disposizioni di prevenzione funzionali anche alla prevenzione di alcuni dei reati presupposto 231. Alle violazioni del Codice Etico, come previsto dal medesimo, l'azienda applica il sistema disciplinare qui allegato.

ALLEGATI:

1. **Allegato A:** Elenco reati 231.
2. **Allegato B:** Sistema disciplinare.
3. **Allegato C:** Procedura Whistleblowing



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

ALLEGATO A – ELENCO REATI 231

METALCO S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO A – ELENCO REATI 231	Rev. 07/2024	Pagina 1 di 8
----------------	---	-----------------	------------------



Allo stato di emanazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.lgs. 231/2001 (il "Decreto") sono i seguenti, raggruppati per articolo di riferimento nel Decreto:

- i. **articolo 24 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico:** malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, c. 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. n. 898/1986), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353- *bis* c.p.);
- ii. **articolo 24-*bis* - Delitti informatici e trattamento illecito di dati:** documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.); violazione delle norme in materia di perimetro di



- sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, c. 11, D.L. n. 105/2019);
- iii. **articolo 24-ter - Delitti di criminalità organizzata:** associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (D.P.R. 309/90 art. 74), tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/1991); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a, numero 5, c.p.p.);
- iv. **articolo 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:** concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.); se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea: peculato (art. 314, comma 1), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- v. **articolo 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:** falsificazione e alterazione di monete, spendita e introduzione nello Stato di monete falsificate (artt. 453, 454, 455, 457 c.p.), falsificazione di valori in bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), falsificazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con



- segni falsi (474 c.p.);
- vi. **articolo 25-bis.1 - Delitti contro l'industria ed il commercio:** turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio (artt. 514, 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter - Reati societari:** false comunicazioni sociali (art. 2621), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (ex art. 2623 c.c.)¹, impedito controllo (art. 2625, c. 2 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c. 1 c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c. 1 e 2 c.c.); false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (in caso

¹ L'art. 34 della legge 262/2005 ha abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 all'art. 173 bis. Orbene, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 – alle lettere d ed e – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623, co. 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, co. 2 (art. 25 ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'ente collettivo in relazione all'illecito *de quo*, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 opererebbe un rinvio non soltanto recettizio al reato di falso in prospetto (così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 Cod. civ.), bensì un rinvio formale concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.



- di operazioni straordinarie transfrontaliere, art. 54 D.Lgs. n. 19/2023);
- viii. **articolo 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali:** delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 – 270-sexies, 280 – 280-ter, 289-bis, 289-ter, 302, 304 – 307 c.p., art. 5 D.Lgs. n. 625/1979), impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo e danneggiamento delle installazioni a terra (art. 1 e 2 L. n. 342/1976), reati riguardanti navi o installazioni fisse (art. 3 L. n. 422/1989), reati previsti dalla Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2);
- ix. **articolo 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:** reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. **articolo 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale:** delitti in materia di schiavitù, prostituzione e pornografia minorile (artt. 600 – 600-quinquies, 601, 602), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- xi. **articolo 25-sexies e art. 187-quinquies del D.Lgs. n. 58/1998 - Abusi di mercato:** manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998), abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate, insider trading secondario (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998), divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014), divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014);
- xii. **articolo 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:** si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio:** ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.);
- xiv. **articolo 25-octies 1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori:** indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento art. (493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi



o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.), frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.), delitti contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio previsti dal codice penale, quando hanno ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-*octies.1* D.Lgs. 231/2001), trasferimento fraudolento di valori (art. 512- *bis* c.p.);

- xv. **articolo 25-*novies* - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:** delitti di cui agli artt. 171 c. 1, lettera a-*bis* e c. 3, 171-*bis* c. 1 e 2, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies* L. n. 633/1941;
- xvi. **articolo 25-*decies* - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** reato di cui all'art. 377-*bis* del c.p.;
- xvii. **articolo 25-*undecies* - Reati ambientali:** inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.), altri reati relativi a specie protette (artt. 1, 2, 3-*bis* e 6 L. n. 150/1992), violazioni in materia di scarichi (art. 137 D.Lgs. n. 152/2006), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. n. 152/2006), inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs. n. 152/2006), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. n.152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. n. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.), violazione relative alle emissioni (art. 279 c. 5, d.lgs. 152/2006), cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3 L. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 D.Lgs. n. 202/2007);
- xviii. **articolo 25-*duodecies* - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22 comma 12 bis D.Lgs. 286/1998) nonché reati relativi alle c.d. immigrazioni



- clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D.Lgs. n. 286/1998);
- xix. **articolo 25-terdecies – Razzismo e xenofobia**; propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.)²;
- xx. **articolo 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**: reati di cui agli artt. 1 e 4 L. n. 401/1989;
- xxi. **articolo 25-quinquiesdecies - Reati tributari**: delitti previsti dal D.Lgs. n. 74/2000, in particolare dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11);
se commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro: dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5), indebita compensazione (art. 10-*quater*);
- xxii. **articolo 25-sexiesdecies – Contrabbando**: reati di cui al D.P.R. n. 43/1973;
- xxiii. **art. 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale**: furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.), falsificazione in scrittura provata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.), uscita o esportazioni illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.);
- xxiv. **art. 25- duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni**

² Per effetto degli artt. 7 e 8 del D.Lgs. 21/2018, la disposizione dell'art. 3 L. 654/1975 è ora riportata nell'art. 604-*bis* c.p., il quale, secondo l'opinione preferibile, deve comunque intendersi richiamato dall'art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001, nonostante quest'ultimo articolo contenga ancora il riferimento della disposizione di cui al solo art. 3 comma 3-*bis* L. 654/1975.



culturali e paesaggistici: riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies*);

xxv. **articolo 10 Legge n. 146/2006 – Reati transnazionali:** reati transnazionali di associazione per delinquere (art. 416 c.p., art. 74 D.P.R. n. 309/1990, art. 291-*quater* D.P.R. n. 43/1973), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.Lgs. n.286/1998.

Il D.Lgs. n. 231/2001 contiene inoltre una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all'estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti *de facto* deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, **l'ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio.** Nei casi indicati dalla legge, inoltre, è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, specificamente riferita all'ente oltre che al soggetto persona fisica.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE

METALCO S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Rev. 07/2024	Pagina 1 di 12
----------------	---	-----------------	-------------------



INDICE

1. <i>PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	3
2. <i>STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	3
3. <i>SANZIONI</i>	6
3.1. <i>Nei confronti dei Dipendenti</i>	6
3.2. <i>Nei confronti dei Dirigenti</i>	6
3.3. <i>Nei confronti dell'Organo Amministrativo</i>	8
3.4. <i>Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni</i>	9
3.5. <i>Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili</i>	9



1. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è adottato da METALCO S.R.L. ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito “Modello”) pure adottato ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del citato Decreto.

Come espressamente richiesto dalla legge, è previsto un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, per il caso di violazione delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal Modello.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico nonché delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce infatti illecito disciplinare. L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tale violazione prescinde dall’eventuale instaurazione e dall’esito di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, in quanto le violazioni del Codice Etico e del Modello ledono, di per sé, il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzionalità della sanzione e del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l’individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto e volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

METALCO S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Rev. 07/2024	Pagina 3 di 12
----------------	---	-----------------	-------------------



Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello.

Inoltre, relativamente all'area delle segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello 231 (Whistleblowing) costituiscono illecito disciplinarmente rilevante i seguenti comportamenti:

- la commissione di qualsiasi ritorsione, intesa quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di segnalazioni-Whistleblowing)¹;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24/2023 (in tal caso il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo);
- la mancata effettuazione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso il responsabile è individuato nel gestore delle segnalazioni);

¹ La tutela è infatti estesa ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;
- enti di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.



- l'accertata responsabilità del segnalante/denunciante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.



3. SANZIONI

3.1. Nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure previste nel C.C.N.L. applicabile:

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

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

3.2. Nei confronti dei Dirigenti

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante per i Dirigenti altresì:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;



- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dirigente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni nei confronti del Dirigente, in ordine di progressiva gravità della violazione:

- ammonizione scritta;
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate;
- licenziamento per giusta causa.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove il Dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.



3.3. Nei confronti dell'Organo Amministrativo

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dell'Organo Amministrativo anche:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché tramite tutte le informative periodiche e occasionali fornite all'Amministratore dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli Amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso fino ad un mese;
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori (nel caso di Consiglio di Amministrazione), l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco/Collegio Sindacale; qualora la violazione riguardi la maggioranza o tutti gli



Amministratori, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea, per tramite del Sindaco/Collegio Sindacale.

3.4. Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni alla Società delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni patiti.

3.5. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili

A coloro che violano i principi contenuti nel Codice Etico, nonché le regole di condotta indicate nel Modello, sono applicate le specifiche sanzioni sopra previste per le diverse funzioni aziendali e consulenti/collaboratori esterni.

In particolare, la misura della sanzione in concreto sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

COMPORAMENTO SANZIONABILE	SANZIONE DISCIPLINARE APPLICABILE
Violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nella politica aziendale adottata	Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze. Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.
Violazione dei protocolli di carattere generale di cui al par. 3 delle Parti Speciali: linee di dipendenza gerarchica, mansionario, poteri specifici di rappresentanza, tracciabilità dei pagamenti, informazione e formazione	Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.

	<p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p>Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale par. 2 del presente Allegato B della Parte Generale: la mancata applicazione o fraudolenta elusione delle regole comportamenti previste dalle procedure operative aziendali richiamate nel Modello; l'ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso delle informazioni ed alla documentazione opposto all'OdV, altre condotte comunque idonee alla violazioni o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal modello</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p>Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dei Dirigenti di cui al par. 3.2 del presente Allegato B della Parte Generale: omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello; mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite</p>	<p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dell'Organo Amministrativo di cui al par. 3.3 del presente Allegato B della Parte Generale: mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico; omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico; omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;</p>	<p>Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p>

<p>inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite; impedimento o non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello</p>	
<p>Violazione delle procedure e protocolli specifici previsti dal Modello</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze. Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p>Aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello da parte di soggetti apicali</p>	<p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p>Commissione di qualsiasi ritorsione, intesa quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di segnalazioni-Whistleblowing). Azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla. Mancata istituzione, da parte dell'organo di indirizzo, dei canali di segnalazione WB. Mancata adozione, da parte dell'organo di indirizzo, di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24/2023. Mancata effettuazione, da parte del gestore delle segnalazioni, dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze. Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>

Violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023.
Accertata responsabilità del segnalante/denunciante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di **diffamazione o calunnia** ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

ALLEGATO C – PROCEDURA

*WHISTLEBLOWING approvata con
delibera CdA dell'11 dicembre 2023*



INDICE

PREMESSA	3
1. SCOPO	3
2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI	3
3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE	5
3.1. Ambito Soggettivo	5
3.2. Segnalazioni anonime.....	5
4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna	5
4.2. Tutela della riservatezza	6
4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione.....	6
4.4. Caratteristiche della segnalazione	7
4.5. Comunicazione e informazione.....	7
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante.....	7
5.2. Trattamento della segnalazione	8
5.3. Segnalazione orale	11
5.4. Conservazione della documentazione.....	11
6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI	12
6.1. Soggetti tutelati.....	12
6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati.....	12
6.3. Riservatezza	13
6.4. Divieto di ritorsioni.....	14



PREMESSA

Metalco S.r.l., consapevole dell'importanza dell'attivazione di canali di segnalazione, al fine di tutelare l'integrità dell'Azienda e garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, anche nei confronti dei terzi, nell'esercizio delle attività aziendali, adotta la presente procedura in conformità alla normativa in materia ed in particolare al D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

1. SCOPO

La presente Procedura si prefigge lo scopo di disciplinare il processo di gestione (canali aziendali interni, destinatari, gestione e analisi delle segnalazioni) delle segnalazioni effettuate ai sensi della normativa in materia di **Whistleblowing**.

In particolare, la presente procedura è volta a:

- tutelare l'integrità dell'ente mediante idoneo trattamento delle segnalazioni ricevute;
- tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione in ogni fase del processo;
- garantire il rispetto delle disposizioni che tutelano il segnalante da eventuali atti di ritorsione a causa della segnalazione.

2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI

Costituiscono **Segnalazioni Rilevanti** le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo** e che consistono in:

- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231**, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.
Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate esclusivamente per il tramite dei canali di segnalazione interni;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori¹:
 - **appalti pubblici**;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e **prevenzione del riciclaggio** e del finanziamento del terrorismo;

¹ Tali illeciti rilevano ove rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero degli ulteriori atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'Allegato alla Direttiva UE 2019/1937.



- **sicurezza e conformità dei prodotti;**
 - sicurezza dei trasporti;
 - **tutela dell'ambiente;**
 - **salute pubblica;**
 - **tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.**
- atti od omissioni che ledono gli **interessi finanziari dell'Unione Europea**², come frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il **mercato interno**³, comprese le violazioni delle norme UE in materia di **concorrenza** e di **aiuti di Stato** nonché in materia di **imposte sulle società**⁴, **libera circolazione delle merci**, delle **persone**, dei **servizi** e dei **capitali**;
 - atti o comportamenti che **vanificano l'oggetto o la finalità** delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le c.d. **pratiche abusive** che contravvengono alla tutela della **libera concorrenza** (adozione di prezzi predatori, sconti target, vendite abbinate, etc.).

Sono **escluse** dall'ambito di applicazione della disciplina le segnalazioni legate ad un **interesse di carattere personale** del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate oppure ad aspetti di vita del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale (Ad esempio: vertenze di lavoro, **discriminazioni**, **conflitti interpersonali** tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'ente privato).⁵

Sono altresì **escluse** le notizie **palesamente prive di fondamento**, le informazioni **già** totalmente **di dominio pubblico**, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o

² Ai sensi dell'art. 325 del TFUE, specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE.

³ Ai sensi dell'art. 26, par. 2 TFUE

⁴ Ovvero i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

⁵ Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione:

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'unione Europea indicati nella parte II dell'Allegato alla direttiva UE n. 1937/2019;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi agli aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Resta poi ferma la normativa in materia di informazioni classificate, **segreto medico** e **forense**, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale sull'obbligo di sicurezza delle **indagini**, disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura.



vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**) oppure pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato.

Le suddette “**segnalazioni escluse**” non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing* e, quindi, l’azienda potrà decidere se prevedere nei propri Regolamenti aziendali interni se e come trattare questo tipo di segnalazioni.

3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE

3.1. Ambito Soggettivo

La presente procedura si applica, sotto il profilo soggettivo, alle Segnalazioni Rilevanti effettuate dai seguenti **soggetti**:

- **lavoratori subordinati**;
- lavoratori **autonomi** e **collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso l’Azienda;
- **liberi professionisti** e **consulenti** che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- **volontari** e **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero **fatto** presso l’Azienda.
- **Candidati**;
- **Lavoratori in prova**;
- **Ex lavoratori ed ex collaboratori**.

3.2. Segnalazioni anonime

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, si specifica che le stesse, **solo** qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno considerate e trattate quali segnalazioni ordinarie pur con le medesime procedure interne previste per le segnalazioni *whistleblowing*.

In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno **registrate** dal Gestore del Canale e la documentazione ricevuta sarà **conservata** (vedasi Cap. 5.4.).

4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni **scritte** e **orali**, l’Azienda, sentite le organizzazioni **sindacali**, attiva e mantiene aperti i seguenti canali di segnalazione:

- a) Canale per le segnalazioni in **forma scritta**:
- I. **Modalità** **informatica**: Piattaforma **Online**
<https://areariservata.mygovernance.it#!/WB/Metalco>



- II. **Modalità tradizionale:** posta ordinaria cartacea Via della Fornace n. 44 Castelminio di Resana (TV);
- b) Canale per le segnalazioni in **forma orale**:
 - I. Sistema di messaggistica vocale, anche tramite la Piattaforma Online <https://areariservata.mygovernance.it#!/WB/Metalco>

Nel caso in cui il segnalante chieda un **incontro diretto**, esso viene fissato dal gestore del canale entro un termine ragionevole e con modalità tali da mantenere la riservatezza.

4.2. Tutela della riservatezza

I canali di cui sopra garantiscono la **riservatezza** dell'**identità** della persona **segnalante**, della **persona coinvolta** e della persona comunque **menzionata** nella segnalazione, nonché del **contenuto** della segnalazione e della relativa **documentazione**, nel seguente modo:

- a) indirizzo di **posta ordinaria**: il segnalante deve inserire la segnalazione in **due buste chiuse**, includendo, nella prima, i propri **dati identificativi, unitamente a un documento di identità**; nella seconda, **l'oggetto della segnalazione**. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in **una terza busta** riportando, all'esterno, espressa indicazione "**Segnalazione Whistleblowing**" o "**Riservata al Gestore del Canale**". L'eventuale funzione aziendale, diversa dal Gestore del Canale, che riceve la posta ordinaria, trasmetterà la segnalazione, senza aprirla in alcun modo, al Gestore del Canale⁶;
- b) **canale informatico**: è dotato di strumento di crittografia garantendo la completa riservatezza dei dati del segnalante e della segnalazione;
- c) Ove richiesto dal segnalante, l'**incontro diretto** è tenuto **esclusivamente** dal Gestore del Canale con modalità riservate e mediante la redazione della scheda di segnalazione.

4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un Comitato Whistleblowing nelle persone di Francesco Bertino e Stefano Franzoi (il "**Gestore del Canale**").

Il Gestore del Canale gestisce le segnalazioni in piena **autonomia**, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano trattate in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto, con **imparzialità** (mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni) e **indipendenza** (libero da influenze o interferenze da parte del *management*).

Infine, Il Gestore del Canale di segnalazione interna riceve specifica **formazione** sia in sede di insediamento che ogniqualvolta esigenze normative od organizzative lo rendano opportuno.

⁶ In particolare, **tutte le volte** in cui una segnalazione whistleblowing viene ricevuta da un **soggetto diverso** dal Gestore del Canale, lo stesso deve trasmetterla, **entro sette giorni dal suo ricevimento**, al Gestore del Canale, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.



4.4. Caratteristiche della segnalazione

Al fine di consentire un'adeguata attività di verifica, è necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata** al fine di consentire la ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza di quanto segnalato. In particolare, dovranno essere indicati:

- I **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) e nel caso di utilizzo del **canale di posta cartacea** o **incontro diretto**, un recapito ove ricevere l'avviso di ricevimento della segnalazione e i successivi riscontri, nonché eventuali richieste di integrazioni e chiarimenti;
- le **circostanze di tempo** e di **luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una **descrizione dei fatti** oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti **anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione**;
- le **generalità** o altri **elementi** che consentano di identificare l'eventuale soggetto a cui attribuire i **fatti** segnalati;
- eventuali **documenti** allegati;
- eventuali **soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel caso di utilizzo del **canale tradizionale cartaceo**, è necessario che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia **whistleblowing**, inserendo la dicitura, **nella busta esterna**, "Riservata al gestore del Canale" o "Segnalazione Whistleblowing".

4.5. Comunicazione e informazione

Il Gestore del Canale di segnalazione interna mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sia interne che esterne. Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili **in tutti i luoghi di lavoro**, in particolare sito web e bacheche aziendali.

Le informazioni di cui sopra sono comunque pubblicate in una sezione dedicata del **sito internet** aziendale www.metalco.it, rendendole in tal modo accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, sono qualificate ad effettuare segnalazioni (vedi *supra* p.to 3).

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante

Il Gestore del Canale di segnalazione svolge le seguenti attività:

METALCO S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Rev.	Pagina
	ALLEGATO C – PROCEDURA WHISTLEBLOWING	07/2024	7 di 19



- a) rilascia al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantiene le **interlocuzioni** con la persona segnalante e **può** richiedere a quest'ultima, se necessario, **integrazioni**;
- c) dà diligente **seguito** alle segnalazioni ricevute attivando **eventuali** soggetti incaricati per la gestione della segnalazione;
- d) fornisce un **riscontro** al segnalante **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

5.2. Trattamento della segnalazione

I **motivi** che hanno indotto la persona a segnalare **sono irrilevanti** ai fini della trattazione della segnalazione.

Il Gestore del Canale di segnalazione, al momento della ricezione tramite **posta ordinaria** o in caso di **incontro diretto**, provvede a redigere una **scheda di segnalazione** (che si allega alla presente procedura), separando i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione a maggior tutela della riservatezza del segnalante e procede a dare riscontro al segnalante entro 7 giorni.

I **dati personali** che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Gestore del Canale di segnalazione, al momento della ricezione tramite **piattaforma online**, provvede a dare riscontro al segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni.

La **prima fase di analisi** della segnalazione riguarda la verifica se si tratti o meno di segnalazione ammissibile (c.d. "**Segnalazione rilevante**").

Ricevuta la segnalazione, quindi, il Gestore del Canale deve procedere ad una **verifica preliminare di ammissibilità** come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità della segnalazione, il Gestore del Canale deve ravvisare che risultino chiare:

- le **generalità** del segnalante;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che



contenga i relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le **modalità** attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- Le **generalità** o **altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

All'esito della verifica preliminare, se non sussistono i presupposti la segnalazione può essere **archiviata**, con motivazione delle ragioni. In particolare:

- segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione Whistleblowing⁷;
- mancanza dei dati che costituiscono gli **elementi essenziali** della segnalazione;
- **manifestata infondatezza** degli elementi riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione dei fatti di **contenuto generico** tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Viceversa, nel caso in cui la segnalazione risulti rilevante, il Gestore del Canale avvia **l'istruttoria interna** sui fatti e sulle condotte segnalate.

In particolare:

- acquisisce gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso **l'analisi** della **documentazione/informazioni** ricevute.
- Può interloquire con il segnalante al fine di raccogliere ulteriori informazioni, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale attività spetta esclusivamente al Gestore del Canale.
- può coinvolgere altre **strutture aziendali** o anche soggetti specializzati esterni (es. *IT specialist*, ODV, etc.), in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste. Fermo restando il vincolo di riservatezza, il Gestore del Canale potrà difatti **coinvolgere** le **funzioni aziendali** competenti, ovvero gli eventuali **ulteriori soggetti interni o esterni**, sulla base dell'oggetto della segnalazione e del tipo di attività di verifica necessaria⁸.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte; solo laddove risulti indispensabile fornire tale elemento a chi deve dare seguito all'istruttoria, costoro saranno espressamente autorizzate ai sensi della normativa privacy e saranno comunque tenute agli obblighi di riservatezza⁹;

⁷ (vedi Cap. 2);

⁸ Laddove il Gestore del Canale riscontri un **conflitto d'interessi** tra l'incaricato per la gestione della segnalazione e il contenuto della segnalazione, è tenuto ad affidare la gestione della segnalazione ad un **superiore gerarchico** o, laddove non presente, a **funzione aziendale diversa** purché non coinvolta.

⁹ (vedi cap. 6.3)



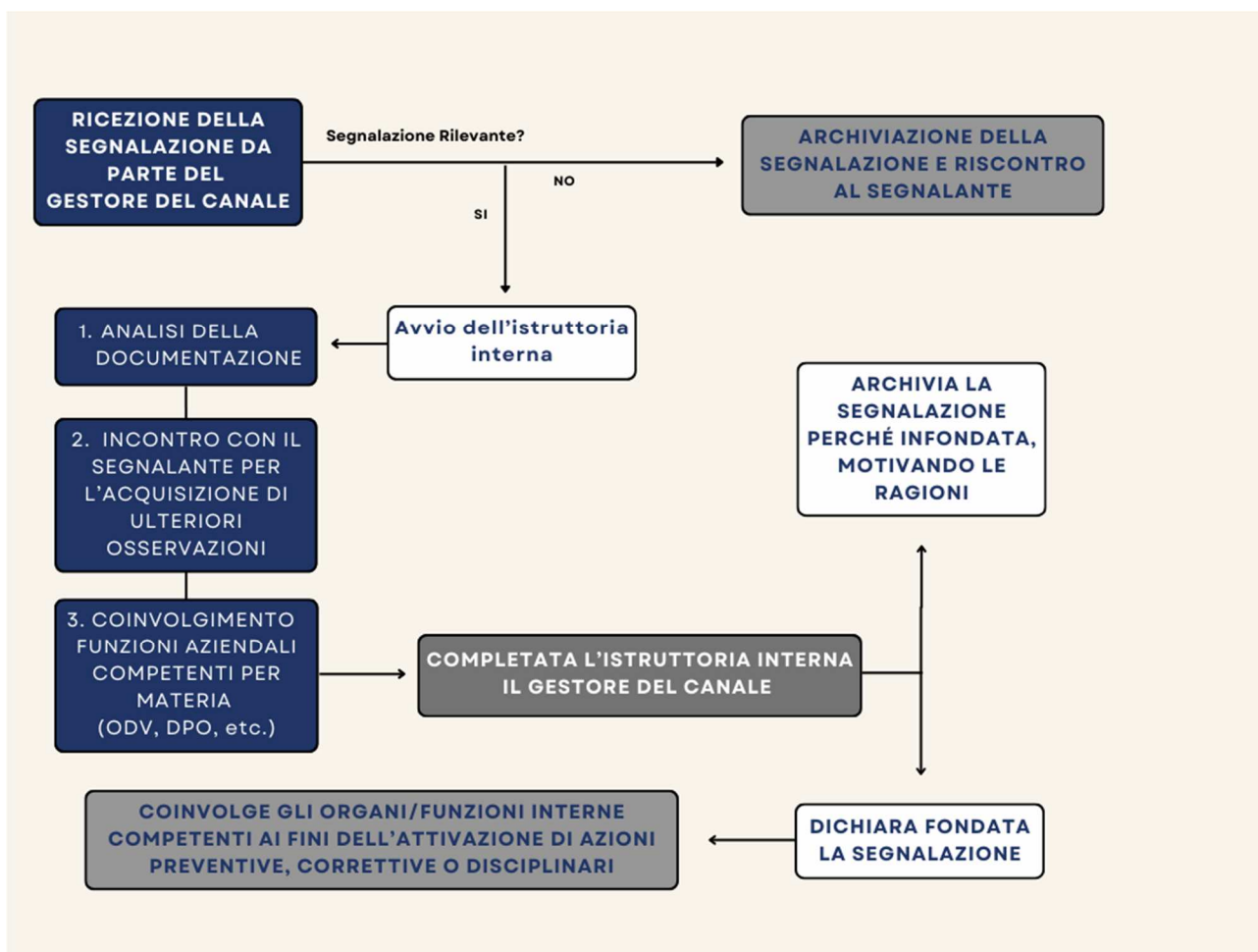
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quelle della tutela della *privacy*;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

Completata la fase istruttoria, il Gestore del Canale può:

1. **Archiviare** la segnalazione perché **infondata**, dandone contestuale avviso al segnalante e motivandone le ragioni.
2. **Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti** ai fini dell'attivazione di **azioni preventive, correttive o disciplinari** (ad esempio il *management* aziendale, il Direttore Generale, l'ufficio legale o le risorse umane). Infatti, Non spetta al Gestore del Canale accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

Qualunque sia l'esito dell'attività istruttoria, il Gestore del Canale deve sempre dare al segnalante un **riscontro** entro il termine di tre mesi. Quest'ultimo può consistere nella comunicazione dell'**archiviazione**, nell'**avvio di un'inchiesta interna** ed eventualmente delle **relative risultanze**, nei **provvedimenti adottati** per affrontare la questione sollevata, nel **rinvio a un'autorità competente** per ulteriori indagini.

Il seguente diagramma di flusso è stato predisposto, a titolo esemplificativo, al fine di coadiuvare il Gestore del Canale nell'attività obbligatoria disposta dal D.Lgs. n. 24/2023.



5.3. Segnalazione orale

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro** con il **Gestore del Canale**, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante scheda di segnalazione. Conclusasi l'incontro, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.4. Conservazione della documentazione

A cura del Gestore del Canale viene tenuto un **registro delle segnalazioni** Whistleblowing; ad esempio, mediante archiviazione delle schede di segnalazione, mediante foglio Excel ovvero registro cartaceo.



Tale documentazione è conservata a cura e responsabilità del Gestore del Canale con modalità che garantiscano la riservatezza dei dati ivi contenuti.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI

6.1. Soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica ai soggetti di cui al par. 3, anche quando **il rapporto giuridico non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali ovvero **durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento** del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela è altresì estesa ai seguenti soggetti:

- **facilitatori**, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- **colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da **rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado**; e financo agli **enti** di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che la persona segnalante, al momento della segnalazione, avesse **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere** e la segnalazione possedeva i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una **sanzione disciplinare** quanto è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.



Il medesimo trattamento si applica alle segnalazioni **anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

6.3. Riservatezza

L'**identità** della persona **segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

Le medesime tutele sono garantite con riferimento all'identità delle **persone coinvolte** e delle persone **menzionate** nella segnalazione, compreso l'eventuale **facilitatore**.

Nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali ipotesi è dato avviso alla persona segnalante, mediante **comunicazione** scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione di cui sopra è data al segnalante, nell'ambito delle procedure di segnalazione, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le segnalazioni non possono essere **utilizzate** oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Le procedure adottate dalla Società in materia di protezione dei dati personali, atte a garantire la conformità delle attività aziendali alla normativa privacy vigente (Reg. UE n. 2016/679 - GDPR, D.Lgs. n. 196/2003 - Codice Privacy e ss.mm. e altre disposizioni di legge applicabili) prevedono inoltre apposite cautele, incluse misure di sicurezza sia tecniche sia organizzative, volte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nonché la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

In ottemperanza alle LINEE GUIDA ANAC, nel caso in cui all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo verrà resa l'informativa sul trattamento dei dati personali.



6.4. Divieto di ritorsioni

Nei confronti dei soggetti tutelati è fatto divieto di porre in essere alcun atto ritorsivo, inteso quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerati quali atti ritorsivi:

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

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono **nulli**.

Chiunque adotti atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è soggetto a sanzioni disciplinari, adottate nell'ambito del Modello Organizzativo 231 e nel rispetto delle norme applicabili.

* * * * *

Allegati:

- 1) *scheda di segnalazione.*



SCHEDA DI SEGNALAZIONE – Parte A

DA REDIGERE E CONSERVARE A CURA DEL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

N.B. LA PARTE A NON È DESTINATA ALLA TRASMISSIONE AGLI EVENTUALI ULTERIORI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SUCCESSIVA FASE DI ANALISI E TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

CANALE UTILIZZATO	<input type="checkbox"/> posta ordinaria <input type="checkbox"/> sistema di messaggistica vocale; <input type="checkbox"/> incontro diretto.
INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE	Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____ Recapito: _____
DATA E ORA AVVISO DI RICEVIMENTO (N.B. entro 7 giorni dalla ricezione)	Data: ___/___/___ Ora: ___ : ___
EVENTUALI INTERLOCUZIONI/ INTEGRAZIONI DEL SEGNALANTE	Data: ___/___/___ Ora: ___ : ___ Canale: _____
	Data: ___/___/___ Ora: ___ : ___ Canale: _____
DATA E ORA RISCONTRO (N.B. entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento)	Data: ___/___/___ Ora: ___ : ___



Gestore del Canale di Segnalazione: _____

Firma: _____

Segnalante: _____

Data: _____

Con la sottoscrizione, il Segnalante dichiara di aver letto e di confermare la trascrizione (Parte A e Parte B) della segnalazione a cura del Gestore del Canale di Segnalazione ex art. 14 D.lgs. 24/2023.



SCHEDA DI SEGNALAZIONE – Parte B

DA REDIGERE E CONSERVARE A CURA DEL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE
N.B. COPIA DELLA PARTE B È DESTINATA ALLA TRASMISSIONE AGLI EVENTUALI ULTERIORI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SUCCESSIVA FASE DI ANALISI E TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

DATA E ORA RICEZIONE	DATA: ___/___/___ ORA: ___:___	
OGGETTO	<input type="checkbox"/> Illeciti 231 / violazioni del Modello Organizzativo 231 <input type="checkbox"/> Privacy <input type="checkbox"/> Sicurezza e conformità dei prodotti <input type="checkbox"/> protezione dei consumatori <input type="checkbox"/> Altro _____	
DESCRIZIONE DEI FATTI	<i>Descrivere in modo più chiaro e completo possibile gli eventi oggetto della Segnalazione, avendo cura di indicare le circostanze di <u>tempo</u> e di <u>luogo</u> in cui sono stati commessi:</i>	
INDIVIDUAZIONE DEL/I SOGGETTO/I COINVOLTI IN QUANTO PERSONA ALLA QUALE LA VIOLAZIONE E' ATTRIBUITA	Soggetto n° 1: Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____	Soggetto n° 2: Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____



<p>(da compilare anche ove siano indicati solo la qualifica, posizione aziendale, servizio o funzione)</p>	<p>Eventuali altri soggetti:</p>	
<p>INDIVIDUAZIONE DEL/I SOGGETTO/I COINVOLTI IN QUANTO PERSONA COMUNQUE COINVOLTA NELLA VIOLAZIONE (ad Es.: testimone, da compilare anche ove siano indicati solo la qualifica, posizione aziendale, servizio o funzione)</p>	<p>Soggetto n° 1: Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____</p>	<p>Soggetto n° 2: Nome: _____ Cognome: _____ Qualifica / servizio: _____</p>
<p>ALTRE INFORMAZIONI FORNITE ED UTILI PER LA VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DEI FATTI SEGNALATI</p>	<p>Eventuali altri soggetti:</p>	



ELENCO DOCUMENTI ALLEGATI ALLA SEGNALAZIONE	Doc. 1 : _____ Doc. 2 : _____ Doc. 3 : _____ Doc. 4 : _____ Altro : _____
EVENTUALI INTEGRAZIONI FORNITE DAL SEGNALANTE	
Gestore del Canale di Segnalazione: _____ Firma: _____ Data: _____	