

Relazione di Sintesi del Modello 231 adottato da META SERVICE s.r.l.

Nome documento	Documento di riferimento	emissione
Relazione di Sintesi del MO 231	Modello organizzativo di gestione e controllo ex d. lgs. 231/01 del 26/11/2024	Organismo di Vigilanza Patrizia Polizzotto Avvocato

SOMMARIO

Premessa.....	3
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
➤ Fonti normative del D. Lgs. n. 231/01.....	4
➤ Il decreto legislativo n. 231/2001.....	4
➤ Fonti correlate al decreto legislativo n. 231/2001.....	4
2. LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO DA CUI PUÒ DERIVARE LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI (ALLEGATO AL MO231 - ELENCO REATI PRESUPPOSTO).	5
3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.	5
4. I REATI PRESUPPOSTO POTEZIALMENTE RILEVANTI IN SOCIETÀ META SERVICE S.R.L. (MO P.S. cap. 5 p. 9 e ss).....	6
6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 DI META SERVICE S.r.l.	8
7. ELENCO DEGLI AGGIORNAMENTI LEGISLATIVI RICOMPRESI NEL M.O. DI META SERVICE S.R.L.....	9
8. GLI EFFETTI ED I VANTAGGI CHE COMPORTA L'ADOZIONE DI UN M.O.G.C.	10
9. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (STATUTO ODV CAP. C p. 30).....	11
10. MODALITÀ E MOTIVI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.....	11
11. LE SANZIONI PREVISTE PER GLI ENTI (MO 231 P.G. cap. A par. 5 p. 18).	12
12. IL PRESUPPOSTO PER L'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEGLI ART. 6 E 7 DEL D. LGS. N. 231/2001.	13
13. I FLUSSI INFORMATIVI DA/VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (MO P.G. cap. c p. 35 e ss).....	14
➤ Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	14
➤ Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	14
14. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E TUTELA DEI DIPENDENTI: IL WHISTLEBLOWING (MO P.G. cap. D p. 40 e ss).	15
15. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO (Mo rev. 01 P.G. cap. e p. 43 e ss).....	15
16. IL SISTEMA DISCIPLINARE (MO P.G. cap. F p. 48 e ss).	16
17. SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO WHISTLEBLOWING (MO P.G. cap. F p. 52).	17

PREMESSA.

La presente relazione viene redatta dall'**Organismo di Vigilanza di Meta Service s.r.l.** con l'obiettivo di fornire ai destinatari del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo adottato dalla Società, un rapido riepilogo dei principi della normativa 231 ed evidenziare i salienti aggiornamenti di questa edizione approvata in data **26/11/2024**, con delibera dell'Organo Amministrativo. È importante che ogni componente dell'organizzazione prenda visione di questo documento poiché è proprio il singolo individuo che rende vivo e dà concretezza ai principi del Modello 231.

Sul sito: www.metaservice.it è pubblicato l'attuale modello 231 (parte generale, indice di parte speciale ed il codice etico); nell'intranet aziendale i documenti estesi (parte generale, parte speciale, protocolli, codice etico). Non si tratta di documentazione statica poiché in presenza di modifiche che possano avere impatto sul Modello e tutte le sue componenti, l'ufficio preposto ai sensi di legge ovvero l'organismo di vigilanza propone gli opportuni interventi di aggiornamento che potranno determinare l'approvazione di edizioni revisionate, nuova formazione, nuove opportunità di miglioramento complessivo.

La società ha volontariamente adottato il proprio MOGC con iniziale determina dell'A.U. il 01/04/2022 a cui per quanto sopra si sono succedute ulteriori edizioni.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine "Società" oppure META SERVICE per META SERVICE S.r.l., il termine "Modello" per Modello di organizzazione gestione e controllo, il termine "Decreto" per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Nota: il presente documento è di proprietà esclusiva di META SERVICE s.r.l. e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

Vent’anni or sono, il legislatore, scardinando il principio del *societas delinquere non potest*, ha introdotto la responsabilità da reato delle persone giuridiche mediante il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

➤ **Fonti normative del D. Lgs. n. 231/01.**

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto legislativo 08.06.2001 n. 231 trova la sue fonti normative oltre che nella Legge Delega n. 300 del 29.09.2000, nella Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995, relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, nella Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 in ordine alla lotta alla corruzione ed infine nella Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

➤ **Il decreto legislativo n. 231/2001.**

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il “Decreto 231”) è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale disciplina normativa innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” in relazione alla commissione di alcuni reati consumati o tentati specifici e previsti dalla 231 (c.d. reati presupposto), ove siano posti in essere nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso da parte di una persona che agisce per conto dell’Ente (persone fisiche che rivestano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e da tutto il personale impiegato nell’Ente indipendentemente dai vari gradi di responsabilità e compiti). L’ente non risponde se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, del Decreto 231). **La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.** La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata di regola nell’ambito del medesimo procedimento penale relativo alla persona fisica cui si imputa la commissione del fatto di reato. Si tratta di una responsabilità diretta, autonoma e concorrente rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se l’ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

➤ **Fonti correlate al decreto legislativo n. 231/2001.**

L’immediata conseguenza a quanto sopra riferito, è che non può sussistere un **modello organizzativo** standard e valido per ogni tipologia di realtà aziendale, ma ogni Modello Organizzativo 231 deve essere elaborato sulla base un sistema eterogeneo di fonti tra cui di base annoverare la normativa di riferimento 231, la dottrina, la giurisprudenza e le *bests practices* aziendali riprese nei codici di comportamento (cd Linee Guida) messi a punto in primis dalle associazioni rappresentative dell’ente Confindustria ancorchè approvate dal Ministero della Giustizia e/o le associazioni che rappresentano, a livello nazionale e/o europeo, le imprese italiane che operano nel settore dei servizi oggetto della società ed inoltre.

Il Modello di META SERVICE s.r.l. risulta dunque informato, tra le altre, alle:

➤ **Le Linee Guida di Confindustria** (anno 2021);

- le **indicazioni del Documento redatto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, d'intesa con l'ABI, il Consiglio Nazionale Forense e Confindustria, recante i "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/2001"**;
- il **Position Paper di Confindustria del 10.06.2020, in tema di COVID-19** e le speciali previsioni normative promanate dal Governo a causa dell'emergenza sanitaria ed i Protocolli tra le parti sociali;
- le **"Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali"** che inglobano il principio di prevenzione dei rischi applicato alle diverse tematiche di rilevanza 231 (lavoratori e sicurezza sui luoghi di lavoro, diritti umani, ambiente, corruzione etc.);
- le **Linee Guida "Modelli Organizzativi e sistemi di gestione ambientale", redatte da FISE Assoambiente in collaborazione con Certiquality**, per l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli organizzativi atti a prevenire i reati ambientali che rientrano nel campo di applicazione del D.lgs. n. 231/2001. Dette Linee Guida sono state sottoposte al vaglio del Ministero della Giustizia che le ha approvate il 20 luglio 2020;
- le **Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione** e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- La **Nuova disciplina Whistleblowing - Guida operativa per gli enti privati**, elaborata da Confindustria nel mese di ottobre 2023.

2. LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO DA CUI PUO' DERIVARE LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI (ALLEGATO AL MO231 - ELENCO REATI PRESUPPOSTO).

Quindi le fattispecie di reato che, in base al D.lgs. 231/01 e successive integrazioni, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore individuati dalla argomentata normativa, per questo, denominati "reati-presupposto".

Il *range* è largo e comprende: il riciclaggio, il diritto d'autore, le violazioni ambientali, reati societari, il reato sportivo, le false dichiarazioni, la falsa attestazione, la concussione, la frode e i delitti informatici e tanto altro ma potrebbe in futuro essere ancora ampliata dal legislatore ad altre tipologie di reati.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 i reati individuati nella parte speciale comportano la responsabilità della Società solo se commessi *nel suo interesse o a suo vantaggio* (v. *Parte Generale*).

3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

4. I REATI PRESUPPOSTO POTEZIALMENTE RILEVANTI IN SOCIETA' META SERVICE S.R.L. (MO P.S. CAP. 5 P. 9 E SS).

L'esame dell'attività svolta dalla Società, unitamente alla disamina della documentazione e delle prassi aziendali, nonché delle schede ricognitive atte a fotografare nel dettaglio le funzioni aziendali ed i relativi soggetti preposti e con ruoli apicali, hanno rilevato che META SERVICE S.r.l. potrebbe essere in linea astratta esposta alle seguenti tipologie di reati presupposto:

- ✓ **Reati relativi ai rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25)
- ✓ **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24 bis)
- ✓ **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter)
- ✓ **Reati societari** (art. 25 ter)
- ✓ **Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime, art. 25 septies)**
- ✓ **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio** (art. 25 octies)
- ✓ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25 octies.1)
- ✓ **Reati ambientali** (art. 25 undecies)
- ✓ **Reati tributari** (art. 25 quinquiesdecies)

5. TABELLA RIASSUNTIVA (D.A.R. – Risk Analysis cap. 2 p. 8)

Sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, aggiornate al 2021, e di Fise-Assoambiente, la Società META SERVICE S.r.l. ha individuato i processi aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001. Segue la tabella riassuntiva del Fattore di Rischio Medio (FRM) determinato per ciascuna categoria di reati presupposto prevista dal D. Lgs. n. 231/2001:

D. LGS. n. 231/2001	FRM
art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	BASSO

art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento di dati	BASSO
art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata	BASSO
art. 25 - Delitti di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	BASSO
art. 25 bis - Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	TRASCURABILE
art. 25 bis 1 - Delitti contro l'industria e il commercio	TRASCURABILE
art. 25 ter - Reati societari	BASSO
art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	BASSO
art. 25 quater 1 - Mutilazione degli organi genitali femminili	NON ATTINENTE
art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale	BASSO
art. 25 sexies - Abusi di mercato	NON ATTINENTE
art. 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	BASSO
art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	BASSO
art. 25 octies 1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	BASSO
art. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	BASSO
art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	TRASCURABILE
art. 25 undecies - Reati ambientali	BASSO
art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	TRASCURABILE
art. 25 terdecies - Razzismo e xenofobia	TRASCURABILE
art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	BASSO
art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari	BASSO

art. 25 sexiesdecies - Contrabbando	TRASCURABILE
art. 25 septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale	TRASCURABILE
art 25 duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	TRASCURABILE

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 DI META SERVICE S.R.L.

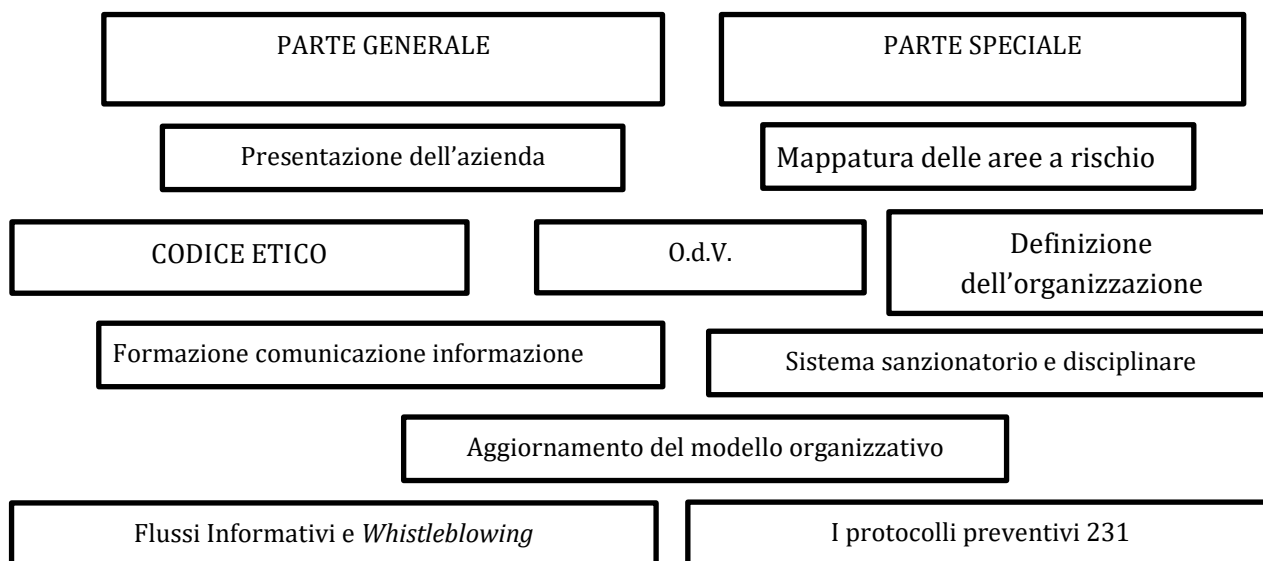
L'attuale MO 231 di META SERVICE s.r.l. è stato definito, avendo come preciso riferimento le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e nella normativa di settore, integrate e precisate con riferimento alle specificità della società, alle sue dimensioni, caratteristiche operative e articolazioni organizzative.

Ciò detto il MO di META SERVICE si articola come segue:

- **Il cd D.A.R. ovvero il documento di analisi dei rischi.** Nel rispetto delle indicazioni fornite dal Legislatore, META SERVICE s.r.l. ha individuato i processi aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, indicando al contempo gli interventi necessari al fine di ridurre il rischio di verificazione degli stessi. Il Documento è stato redatto sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e, per quanto attiene agli aspetti ambientali, di Fise-Assombiente in ordine alla valutazione dei distinti processi di *risk assessment* e *risk management*
- **“Parte generale”**, in cui vengono illustrati/definiti/descritti tra gli altri: il quadro normativo che governa la responsabilità amministrativa degli enti, l’Organizzazione gerarchico-funzionale (eventuale sistema di deleghe adottato), le modalità di costruzione del modello, l’organismo di vigilanza nominato ex art. 6 del D. Lgs. n. 231/01 ed i suoi precipui compiti di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo nonché di curarne l’aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo come specificati nello “Statuto dell’Od.v.”, il **Sistema Disciplinare–Sanzionatorio** interno all’organizzazione, tale documento indica i principi del CCNL applicato, le disposizioni sanzionatorie a carico dei soggetti che collaborano senza essere dipendenti, ecc. ed i doveri della società di curare la sua divulgazione all’interno ed all’esterno della stessa e la relativa formazione dei lavoratori;
- **“Parte Speciale”** in cui sono previsti capitoli indipendenti per ogni area di dei possibili reati; per ogni area sono presenti:
 - Elenco dettaglio dei reati presupposto previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
 - Attività collegabili all’ipotesi di reato;
 - Procedure di riferimento per la gestione delle attività;
 - Eventuali protocolli specifici di comportamento;
 - Flussi informativi verso l’OdV;
 - esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate.

- “**I protocolli 231**” ovvero l’insieme delle norme e dei principi organizzativi minimi che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio 231. Essi integrano le procedure già esistenti nella società, non le duplicano. Infatti, le procedure aziendali definiscono chi, in quale momento del processo e con quali strumenti mette in atto il processo del lavoro. Il protocollo contiene il rimando alla procedura operativa. In questo modo il Modello Organizzativo è autoportante ai fini della definizione dei **protocolli**, ma richiama le **procedure** aziendali come elemento regolatorio di dettaglio dell’organizzazione.
- **Codice Etico-Comportamentale** che esplicita in maniera formale le regole di condotta definite dall’Organizzazione alle quali tutti i componenti della stessa devono attenersi;

Si propone un grafico illustrativo per una migliore descrittiva di quanto precede:



7. ELENCO DEGLI AGGIORNAMENTI LEGISLATIVI RICOMPRESI NEL M.O. DI META SERVICE S.R.L.

La versione vigente risulta aggiornata alla luce delle sottostanti novità legislative:

modifiche legislative:

- D. Lgs. 26 settembre 2024 n. 141 “Disposizioni nazionali complementari al Codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi”;
- D. Lgs. 4 settembre 2024 n. 138 di recepimento della direttiva (UE) 2022/2555, relativa a misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell’Unione, recante modifica del regolamento (UE) n. 910/2014 e della direttiva (UE) 2018/1972 e che abroga la direttiva (UE) 2016/1148;
- L. 9 agosto 2024 n. 114, recante modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all’ordinamento giudiziario e al codice dell’ordinamento militare;
- L. 8 agosto 2024 n. 112 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 4 luglio 2024 n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia;

- L. 28 giugno 2024 n. 90 "Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici";
- L. 29 aprile 2024 n. 56 di conversione in Legge del D.L. n. 19/2024, che ha integralmente sostituito l'art. 27 D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro);
- L. 22 gennaio 2024 n. 6 - Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518 duodecies, 635 e 639 del codice penale.

8. GLI EFFETTI ED I VANTAGGI CHE COMPORTA L'ADOZIONE DI UN M.O.G.C.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo individuato anche con l'acronimo MOGC è un sistema di gestione aziendale costituito da un insieme di documenti che consentono un costante controllo interno dell'organizzazione che lo predispongono ed adotta e che indicano nello specifico come l'Ente monitora le sue attività al fine di evitare la commissione dei reati ad essa applicabili nel suo interesse o vantaggio. In pratica si tratta di disposizioni organizzative, modulistica, procedure, codici di comportamento, software, ecc. concepiti in maniera tale da rendere molto bassa, se non azzerare, la probabilità di commissione di determinati reati (i reati presupposto). Occorre precisare che, tanto l'adozione del modello quanto l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, non costituisce obbligo di legge che, piuttosto, lascia liberi gli enti destinatari del decreto se adottare o meno il **sistema di prevenzione 231 che dipende** dalle caratteristiche dell'impresa, dalle attività che svolge, dai suoi processi produttivi, dai contesti in cui opera e dagli interlocutori con cui interagisce. Gli elementi principali del MOGC sono: individuazione delle aree di rischio, principi e procedure di controllo, adozione di un documento che disciplini i comportamenti (adozione di un codice etico), istituzione di un Organismo di Vigilanza e adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio.

Il modello organizzativo ai sensi della normativa 231 ha l'effetto di:

- attribuire a ciascun individuo o funzione la responsabilità propria, differenziandola e calibrandola rispetto a quella di altri individui/ funzioni attraverso l'attribuzione di compiti;
- distinguere la responsabilità degli individui da quella dell'ente.

Dall'adozione del modello organizzativo 231/2001 discendono invece i seguenti vantaggi:

- Riduzione o l'annullamento della sanzione nel caso in cui venga commesso un reato presupposto;
- Adozione di molte norme di buona gestione che portano all'analisi e alla risoluzione di numerose problematiche tipiche delle organizzazioni;
- Maggior protezione dei soggetti in posizione apicale che possono dimostrare di aver fatto tutto quanto in loro potere per evitare determinati comportamenti o eventi;
- Rispetto di normative correlate, quali ad esempio quelle sulla salute la sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'ambiente, sulla finanza ecc;
- Contributo concreto alla diffusione della cultura della responsabilità e della prevenzione all'interno dell'ente e relativo riflesso che ciò ha anche sull'immagine aziendale e sulla sua percezione da parte dei diversi portatori di interesse e terzi;

- Accesso ai bandi di gara della P.A. e altri clienti generalmente di grandi dimensioni.

9. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (STATUTO ODV CAP. C P. 30).

Ai fini dell'esclusione della responsabilità dipendente da reato nei confronti della società l'art. 6 D.lgs. n. 231/01 prevede, oltre all'adozione ed efficace applicazione di modelli organizzativi, anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il precipuo scopo, tra gli altri, di vigilare sulla corretta applicazione dei protocolli previsti nel già menzionato modello.

Tale figura si qualifica per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Per le anzi espresse connotazioni è "collocato in posizione di staff" nell'organigramma di impresa, come detto, infatti è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo nonché, di curarne l'aggiornamento.

Tale Organismo, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila tra l'altro:

- sull'osservanza del Modello e sulla sua effettiva attuazione da parte delle funzioni interessate della società e sul relativo aggiornamento;
- sull'effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento, di prevenire comportamenti illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello e dei processi di controllo, proponendo all'organo amministrativo, sulla base di verifiche e laddove se ne riscontri l'esigenza, le modifiche o integrazioni ritenute opportune (v. infra).
- sull'effettiva formazione del personale con riguardo al Modello, alle procedure, al Decreto e alla normativa da questo richiamata.

Nell'adempimento della propria funzione, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, tramite le funzioni aziendali, senza preventiva autorizzazione, a tutte le attività svolte dalla società e alla relativa documentazione. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti. Al fine di garantire un'autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un **budget di spesa, su base annua**, per l'esercizio delle funzioni ad esso attribuite dal modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate. In caso di necessità eccedenti, l'organo amministrativo porrà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza gli importi necessari.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi è rimessa al regolamento interno dell'organismo che lo redige, di tempo in tempo lo aggiorna e comunque comunica alla Direzione.

10. MODALITA' E MOTIVI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è affidato, in conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza il quale, sulla base dei flussi informativi ricevuti e in

seguito alle segnalazioni di avvenute modifiche normative o organizzative, segnala all'Organo amministrativo l'esigenza di procedere ad una revisione documentale.

L'organo amministrativo, sentiti gli altri organi di controllo presenti, ha quindi il compito di deliberare in merito all'aggiornamento del Modello.

Le motivazioni di aggiornamento possono essere determinate da:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa,
- modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica su proposta motivata formulata dall'o.d.v. con cadenza annuale (**ma anche all'occorrenza**). Sia la prima emissione che le successive vengono adottate dalla Società a mezzo di delibera dell'Organo Amministrativo.

11. LE SANZIONI PREVISTE PER GLI ENTI (MO 231 P.G. CAP. A PAR. 5 P. 18).

Le sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato consistono: nelle **sanzioni pecuniarie**, nelle **sanzioni interdittive**, nella **confisca** e nella **pubblicazione della sentenza**.

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del suddetto Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Proporzionalità, adeguatezza e flessibilità risultano essere le caratteristiche del variegato arsenale sanzionatorio delineato dal d. lgs. 231/2001.

Per migliore comunicazione descrittiva segue una tabella recante il quadro della responsabilità d'impresa prima e dopo l'entrata in vigore della normativa 231:

PRIMA DEL D.LGS 231/01	DOPO IL D.LGS 231/01
<p>la responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse e vantaggio era circoscritta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e ciò SOLO in caso di insolvibilità del condannato ex art. 197 Cod. Penale) 2. all'eventuale obbligo di risarcimento del danno, se ed in quanto esistente, a norma delle leggi civili, ex art. 185 Cod. Penale. 	<p>la responsabilità dell'ente per il reato commesso nel suo interesse e vantaggio ora comporta, in aggiunta a quanto previsto in precedenza, a diretto carico dell'Ente l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per l'andamento patrimoniale dell'ente stesso quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, sino alla interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività 4. Confisca del prezzo o del valore del reato oppure di somme di denaro o beni o di altre utilità di valore equivalente 5. Sanzioni pecuniarie.

12. IL PRESUPPOSTO PER L'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEGLI ART. 6 E 7 DEL D. LGS. N. 231/2001.

Gli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l'ente di non incorrere nella responsabilità amministrativa dipendente da reato nell'ipotesi di sussistenza dei medesimi requisiti, sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto posto in posizione apicale, ex art. 5, comma 1, lettera a), sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, ex art. 5, comma 1, lettera b). Secondo il disposto dell'art. 6, comma 1 del d.lgs. n. 231/2001, se il reato è posto in essere da un soggetto collocato in posizione apicale l'ente non è responsabile se prova che:

- *prima della commissione del reato, l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- *i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.*
 - Secondo il disposto dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. 231/2001 nell'ipotesi di condotta posta in essere da soggetto sottoposto all'altrui vigilanza, l'ente è esonerato dalla responsabilità amministrativa, anche nel caso di inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001, al secondo comma, stabilisce i contenuti necessari del suddetto modello di organizzazione affinché lo stesso abbia efficacia esimente: *"In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

- *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*

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

L'efficacia esimente è inoltre subordinata all'adozione di un MOGC che sia non esclusivamente formale ma adeguato alla specifica organizzazione ed attività dell'ente. Pertanto, esso dovrà essere sottoposto a verifica periodica ed aggiornato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni, nonché qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione aziendale, nell'attività dell'ente o nella disciplina legislativa di riferimento.

13. I FLUSSI INFORMATIVI DA/VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (MO P.G. CAP. C P. 35 E SS).

L'art. 6 del d. lgs. n. 231/01, dispone che il Modello debba "*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*". Il tema è peraltro sviluppato, con una certa ampiezza, nelle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, tra e altre in Linee Guida di Confindustria.

L'attività di report può essere distinta fra flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari fatti e/o eventi e flussi informativi periodici di sistema. Di seguito il dettaglio:

➤ Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

Almeno DUE VOLTE l'anno, l'Organismo di Vigilanza predispose un rapporto scritto per l'organo amministrativo e per il Sindaco Unico/Revisore dei conti della Società sull'attività svolta. Il suddetto organismo, inoltre, effettua un rapporto scritto anche nelle ipotesi in cui ritiene necessario un adeguamento del sistema di controllo o, a sua discrezione, nei casi in cui lo ritiene opportuno. Lo stesso organismo, comunque, aggiorna costantemente anche oralmente i vertici aziendali sulla attività compiuta e da compiersi. Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente agli altri soggetti individuati.

➤ Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi societari e dei collaboratori esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Per rendere di immediata comprensione ed automatizzare i flussi informativi da/verso l'o.d.v., la Società ha allegato al MO 231 una **Tabella Riepilogativa della reportistica ed informazioni individuando di massima**

le scadenze temporali per ciascun destinatario tenuto alle comunicazioni, anch'essa aggiornata secondo necessità.

14. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E TUTELA DEI DIPENDENTI: IL WHISTLEBLOWING (MO P.G. CAP. D P. 40 E SS).

La Società META SERVICE S.r.l. ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice di Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

In generale, tutti i Destinatari del presente Modello 231 hanno l'obbligo di presentare, in buona fede e a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In ossequio con quanto espresso dal D. Lgs 10 marzo 2023 n. 24, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. Decreto *Whistleblowing*, dal termine anglosassone che indica l'atto di suonare nel fischiello per denunciare una condotta illecita), META SERVICE S.r.l. prevede specifiche forme di tutela dei soggetti che effettuano le segnalazioni, predisponendo una Procedura 231 *ad hoc*, allegata al presente Modello e costituente sua parte integrante (***rinvio alla Procedura 231 - 01 - Segnalazioni e Whistleblowing***).

L'adeguamento al Decreto *Whistleblowing* e la predisposizione di un apposito sistema per garantire le segnalazioni di condotte illecite e la tutela della riservatezza dei segnalanti, costituiscono un ulteriore strumento di lotta ai fenomeni corruttivi sui quali è fondato il presente Modello Organizzativo, anche alla luce dei principi contenuti nella norma ISO 37001:2016, recentemente acquisita dalla Società.

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le modalità indicate nel Modello Organizzativo v. cap. D p. 41.

15. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO (MO REV. 01 P.G. CAP. E P. 43 E SS).

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

Ai soggetti esterni che, a vario titolo, collaborano con META SERVICE S.r.l., saranno fornite apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla società medesima sulla base del Modello e saranno consegnati il testo di quest'ultimo nonché del Codice Etico.

Il sito internet della società utilizzato per la gestione della comunicazione istituzionale contiene un'apposita sezione dedicata alla *compliance* 231 in cui viene pubblicata la documentazione inerente (MO parte generale, indice parte speciale, Codice etico, sintesi del Mo 231 ecc) ed è periodicamente aggiornata.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

16. IL SISTEMA DISCIPLINARE (MO P.G. CAP. F P. 48 E SS).

L'efficace e concreta attuazione del presente MOGC esige l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e dei codici di comportamento indicati nel Modello stesso e nel *Codice Etico*, in linea con quanto disposto dagli artt. 6 comma 2 lettera e) e 7 comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001. Tale meccanismo sanzionatorio opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale volto all'accertamento del reato commesso e alla conseguente applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

La funzione propria del sistema disciplinare delineato dal MOGC è, infatti, quella di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione alla Società di sanzioni "esterne" da parte dello Stato, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ma anche quelle condotte che, violando le disposizioni del Modello e del *Codice Etico*, possono potenzialmente diventarlo.

Diversamente, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni previste dall'ordinamento statale e rendere il MOGC intrinsecamente inefficace.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui illustrate è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'Organismo di Vigilanza, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Possono essere destinatari di provvedimenti sanzionatori specificamente dettagliati nel capitolo qui argomentato le seguenti figure:

- organo amministrativo, sindaco, dipendenti;
- soggetti aventi rapporti contrattuali con la società (Consulenti, Collaboratori dell'Azienda, Partner commerciali stabili).

17. SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO WHISTLEBLOWING (MO P.G. CAP. F P. 52).

Il modello organizzativo di META SERVICE S.r.l. attenziona specificamente il diritto/dovere di segnalazione (WHISTLEBLOWING) nella parte in cui prevede le misure sanzionatorie, graduate a seconda della gravità degli effetti prodotti, anche nei confronti:

- della Direzione aziendale, in caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni nonché in caso di adozione di procedure di segnalazione non conformi al Decreto Whistleblowing;
- del Gestore della segnalazione, in caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- del segnalante che abbia intenzionalmente effettuato segnalazioni rivelatesi false, calunniose, diffamatorie o comunque nei casi di dolo, colpa grave e/o di segnalazioni effettuate al solo scopo di ledere l'immagine della Società;
- di chiunque, avendo commesso una violazione, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- di chiunque abbia violato gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing;
- della Funzione aziendale che abbia compiuto un atto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante.

Nel restare a disposizione per ogni utilità e/o chiarimento e/o confronto, si porgono molti cordiali saluti.

Avv. Patrizia Polizzotto n.q.

Organismo di Vigilanza
