



W.E.M. - WASTE ENGINEERING MANAGEMENT S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.lgs. n. 231 del 8 giugno 2001

- PARTE GENERALE -

2					
1					
0	DEFINITIVO	10 Gennaio 2025	Avv. Dario Riccioli		
Rev	Descrizione	Data	Redatto	Approvato	Ratificato



SOMMARIO

1.0 - PREMESSA	3
2.0 - IL CONTENUTO DEL D.LGS. N. 231/2001	3
2.1 - LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	4
2.2 - LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	5
3.0 - ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
3.1 - OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	6
3.2 - ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	6
3.3 - MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	7
3.4 - APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	7
4.0 - POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI	8
5.0 - PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	9
6.0 - DESTINATARIO DEL MODELLO	10
7.0 - ORGANISMO DI VIGILANZA	11
7.1 - I REQUISITI	11
7.2 - INDIVIDUAZIONE	11
7.3 - NOMINA	12
7.4 - FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
7.5 - FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV NEI CONFRONTI DEL VERTICE SOCIETARIO	12
8.0 - INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	13
9.0 - SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO	13
9.1 - VIOLAZIONE DEL MODELLO	14
9.2 - SEGNALAZIONE VIOLAZIONE DEL MODELLO - TUTELA LAVORATORI	15
9.3 - MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO	15
9.4 - MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	15
9.5 - LE MISURE E LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ	16
10.0 - MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	16
10.1 - MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO	16
10.2 - IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	16



1.0 - Premessa

La W.E.M. – WASTE ENGINEERING MANAGEMENT S.R.L. è una società costituita nel 13.07.1995, in forma di società a responsabilità limitata, a Socio Unico (la W.E.M. INVESTMENTS S.R.L., C.F./P.IVA: 05853730876), che adotta un modello di *governance* collegiale, avendo in carica un Consiglio di Amministrazione composto dai consiglieri Antonino Lanza, Giuseppe Coco, Maria Concetta Proietto Coco, Maria Giuseppa Pellazza e **Luigi Lanza, quest'ultimo nominato Presidente del CDA.**

L'oggetto sociale prevalente della società, in attività dal 30.12.1996, consiste primariamente nella raccolta di rifiuti solidi urbani, industriali, vetro etc.; secondariamente la società esercita l'attività di raccolta di plastica, trasporto di merci, trattamento e smaltimento dei rifiuti pericolosi, di pulizia e lavaggio delle aree pubbliche, di gestione dei magazzini di custodia e deposito per conto terzi, nonché servizi di facchinaggio ai sensi del D.M. 221/2003.

W.E.M. – WASTE ENGINEERING MANAGEMENT S.R.L., a garanzia e tutela della propria *Mission* e dell'integrità aziendale, a protezione dell'etica e dell'alta professionalità della struttura, a seguito di un'attenta analisi ha deciso di adottare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (**MOGC**). L'accelerazione nel processo di implementazione dell'organizzazione aziendale deriva anche da un procedimento penale che ha coinvolto fornitori stabili della società, con la conseguenza di sensibilizzare soci e vertice amministrativo sulla necessità di adottare le migliori tecniche idonee a preservare la società dal rischio di commissione reati *ex d.lgs. 231/2001*.

Per tale ragione, è stato predisposto e adottato il presente MOGC, in uno all'adozione di un Codice Etico e all'implementazione di adeguati protocolli e procedure, al fine di prevenire il rischio di commissione di reati ad opera di propri dipendenti, soggetti apicali, ma anche collaboratori esterni, (consulenti, partner e società di services/fornitrici, in breve i cd. stakeholder).

2.0 - Il contenuto del d.lgs. n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con cui il Legislatore ha adeguato la normativa italiana alle convenzioni internazionali in materia di **responsabilità delle persone giuridiche**, (Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 sulla lotta alla corruzione, Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, (assimilabile sostanzialmente alla **responsabilità penale**), a carico degli Enti, (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti"), per reati tassativamente elencati, se e quando commessi nel loro **interesse o vantaggio** dai seguenti soggetti:

- cd. **apicali**, cioè dalle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- cd. **subordinati**, ovverosia tutte le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente è autonoma.

Si aggiunge infatti a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

In base al d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente -in relazione alle attività tipiche della società W.E.M. – WASTE ENGINEERING MANAGEMENT S.R.L. - è configurabile con riferimento alle seguenti fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001:

Reati	Articolo	Sezione MOGC-SPE
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, frode nelle pubbliche forniture...	Art. 24	A 03
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24bis	B 04
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25	A 03
Reati societari	Art. 25ter	E 07
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose	Art. 25septies	F 08
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25octies	G 09
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25octies.1	H 10
Reati ambientali	Art. 25undecies	M 13
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25duodecies	N 14
Reati tributari	Art. 25quinguedecies	O 15

2.1 - La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

La responsabilità amministrativa degli enti non rappresenta una forma di responsabilità oggettiva, che sanziona automaticamente l'ente in presenza della commissione di un reato.

Il legislatore, infatti, attraverso la previsione dell'articolo 6 del d.lgs. n. 231/2001, ha stabilito che la società (ente) non risponde del fatto di reato **nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"**.

Ai fini della non punibilità, la norma prevede che insieme al Modello di Organizzazione 231 sia istituito un Organismo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli.

Detti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, (di seguito denominati "Modelli" o MOG), ex art. 6, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le **attività** aziendali nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere 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 di tali 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.

Ove il reato venga commesso da soggetti **cd. apicali**, cioè da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma (finanziariamente e funzionalmente) nonché da soggetti che esercitano, *di fatto* la gestione dello stesso, **l'ente non risponde se prova che:**



- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello;

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso dai cd. subordinati, cioè **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. **L'inosservanza è esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.2 - Linee guida delle associazioni di categoria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, d.lgs. n. 231/2001), i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il MOG di WEM s.r.l. è stato elaborato anche tenendo conto della versione aggiornata delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" di Confindustria.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle **aree di rischio**, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del **sistema di controllo** ideato da Confindustria sono:

- **Codice Etico;**
- **Sistema organizzativo;**
- **Procedure manuali ed informatiche;**
- **Poteri autorizzativi e di firma;**
- **Sistemi di controllo e gestione;**
- **Comunicazione al personale e sua formazione.**

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, *documentabilità*, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

I **requisiti dell'Organismo di Vigilanza**, evidenziati da Confindustria, sono riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.



Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato deve essere redatto con specifico riferimento alla **realtà concreta della società** e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, che, per loro natura, hanno carattere generale.

3.0 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 - Obiettivi e finalità perseguite con l'adozione del Modello

W.E.M. – WASTE ENGINEERING MANAGEMENT S.R.L. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la società ha attuato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal d.lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) possa costituire un valido **strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società**, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda, la **consapevolezza** di poter incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- Ribadire che tali **forme di comportamento illecito sono condannate dall'azienda**, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" aziendale, parte integrante del Modello;
- Consentire alla società di **intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati**.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali, la società ha analizzato la mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" commissione reati.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sia in relazione alle attività sensibili svolte, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza – ai fini aziendali - di eventuali nuovi reati nell'ambito del decreto 231, la società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 - Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del proprio Modello possono essere così riassunti:

- a. Mappa delle attività aziendali "sensibili" dove possono essere commessi i reati di cui al Decreto.
- b. Analisi dei protocolli e procedure aziendali in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili".
- c. Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.



- d. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- e. Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo.
- f. Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali.
- g. Definizione delle responsabilità nell'approvazione, recepimento, integrazione e implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico, (controllo *ex post*).

Si rileva, inoltre, che al Modello Organizzativo previsto dal decreto 231 si affianca il sistema di controllo già in essere all'interno della società, basato sull'implementazione e l'attuazione di **Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza** in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001
- UNI EN ISO 14001
- UNI EN ISO 45001
- SA 8000

Le procedure all'interno del Sistema di Qualità adottato dalla Società sono presidi comportamentali integralmente richiamati e validi ai fini del presente Modello 231.

3.3 - Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

La società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un **Codice Etico**.

Gli obiettivi che l'azienda persegue mediante il Codice Etico possono essere così riepilogati:

- a) Improntare su **principi di correttezza e trasparenza** i rapporti con le terze parti, specie con la Pubblica Amministrazione;
- b) Sensibilizzare personale dipendente, collaboratori, fornitori, sul puntuale **rispetto delle leggi vigenti**, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- c) Definire un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello 231 si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società.

Sotto tale profilo:

- d) Il Codice Etico ha portata generale e contiene una serie di principi di "**deontologia aziendale**" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- e) Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del d.lgs. n. 231/2001;
- f) Il Modello 231 risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel decreto legislativo 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 - Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello Organizzativo un "atto di emanazione dell'organo dirigente", (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è approvato con delibera dell'Amministratore Unico in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.



4.0 - Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello Organizzativo sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla violazione delle norme penali richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 o, in generale, dal Codice Etico della società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare, per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli reati presupposto del d.lgs. n. 231/2001.

Per la “**Valutazione del Rischio di Infrazione e commissione del reato**” [R] è stata presa in considerazione:

- ⇒ da un lato la Gravità-Danno degli effetti che tali reati presupposto possono provocare [D];
- ⇒ dall'altro la Probabilità [P] che il reato possa essere commesso;
- ⇒ mitigata, la Probabilità, dalla Copertura [C] offerta dalle procedure aziendali adottate o implementate, anche con il Modello Organizzativo.

Più specificatamente:

Il **Danno (D)** è inteso come la gravità delle conseguenze dell'evento indesiderato.

Al fattore danno è stato assegnato un valore crescente da 1 a 4, in base alla maggiore o minore “sensibilità” del processo/attività in esame, alle considerazioni emerse rispetto alle responsabilità coinvolte, e in relazione alla tipologia e alla gravità delle sanzioni nelle quali l'ente può incorrere.

Per **Probabilità (P)** si intende la probabilità che l'evento indesiderato si possa verificare. Anche a tale fattore è stato assegnato un valore crescente da 1 a 4, che dipende dalla sommatoria di tre distinte valutazioni: evento accaduto nel settore; evento già accaduto nella Società; possibilità di commissione.

Dal prodotto dei due fattori - **D x P** - si ottiene il valore **Rischio Base**. Posto il Rischio Base, le attività della Società vengono successivamente ri-analizzate, tenendo conto delle **misure precauzionali (C)**, (Codice Etico, MOG, procedure aziendali, regole, protocolli, autorizzazioni, controlli, linee guida), che riducono la Probabilità di commissione del reato. Il risultato della seconda valutazione del rischio determina il cd. **Rischio Residuo**. Il dato è di grande rilevanza ai fini della programmazione delle attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

La classificazione finale del rischio è quindi il risultato della moltiplicazione tra i fattori:

$$R = D \times (P - C)$$

$$\text{Rischio residuo} = \text{Danno} \times (\text{Probabilità} - \text{Coperture})$$

La seguente tabella è l'applicativo della “Matrice del Rischio” risultante dalla combinazione del valore del fattore danno/gravità (da 1 a 4) con il valore del fattore della probabilità, mitigata dalle coperture (da 1 a 4).

G (Gravità)	P (Probabilità mitigata dalla Copertura C)			
	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	4	6	8
3	3	6	9	12
4	4	8	12	16

Non è stato inserito il valore 0, che corrisponde al rischio **Inesistente**.

I valori individuati con colore verde (1 e 2) indicano un rischio **Tollerabile**, quelli evidenziati in giallo (3 e 4) rischio **Moderato**, quelli in arancio rischio **Effettivo** (6 e 8) e quelli con colore rosso (9, 12 e 16) rischio **Intollerabile**.



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Alle cinque classi di rischio così risultanti (Inesistente; Tollerabile; Moderato; Effettivo; Intollerabile) si associano le seguenti raccomandazioni per la Società e, rispettivamente, per l'OdV:

- **NEUTRO. Irrilevante:** valore **rischio residuo < 1**.

Per la Società: nessuna azione e documentazione è richiesta.

Per l'OdV: verifica non necessaria.

- **VERDE. Tollerabile:** valore **rischio residuo = 1 e 2**.

Per la Società: non sono richieste ulteriori azioni di controllo. Si possono ricercare miglioramenti che non comportino l'impiego di risorse significative. Il monitoraggio è richiesto per garantire che i controlli e i presidi siano operanti.

Per l'OdV: consigliabile una verifica nel corso del mandato.

- **GIALLO. Moderato:** valore **rischio residuo = 3 e 4**.

Per la Società: è richiesto impegno per ridurre il rischio valutando, nel contempo, i costi della prevenzione. Misure per ridurre il rischio dovrebbero essere adottate in un tempo determinato. Dove il rischio moderato è associato a conseguenze estremamente dannose, un'ulteriore stima è richiesta per stabilire più precisamente la probabilità di accadimento come base per fissare le necessarie azioni di controllo da intraprendere.

Per l'OdV: consigliata una/due verifiche l'anno e flusso informativo d'aggiornamento con cadenza semestrale, salvo evento.

- **ARANCIONE. Effettivo:** valore **rischio residuo = 6 e 8**.

Per la Società: il lavoro può essere svolto solo adottando specifiche misure per circoscrivere il rischio e nel mentre vengono adottati interventi per limitare/rimuovere il rischio. Devono essere impegnate con urgenza le risorse necessarie al fine di ridurre il rischio.

Per l'OdV: verifiche semestrali/trimestrali, segnalazione di non conformità alla Società con invito a rimuovere le cause del pericolo/adottare misure per ridurre il rischio. Flusso informativo d'aggiornamento con cadenza trimestrale, salvo evento.

- **ROSSO. Intollerabile:** valore **rischio residuo = 9, 12 e 16**.

Per la Società: il lavoro non può essere svolto finché il rischio non è stato ridotto. Se non è possibile ridurre il rischio anche con l'impiego di risorse elevate, l'attività deve cessare.

Per l'OdV: segnalazione di violazione del Modello e richiesta di sospensione immediata dell'attività. Monitoraggio sulla effettiva sospensione attraverso flussi informativi, richiesta di informazioni, accesso e/o incrementi delle attività di verifica.

APPROCCIO METODOLOGICO:

Ai fini della predisposizione del *risk assesment* rispetto ai reati sentinella, si è tenuto conto dell'attività tipica svolta dall'ente e dell'assenza di una verifica sulla funzionalità del modello nella fase c.d. di *start up* della compliance.

Pertanto, l'equazione di cui sopra sconta il dato dell'incertezza riferibile all'elemento "copertura". Il *risk assesment* del MOG, quindi, verrà aggiornato all'esito delle verifiche compiute dall'OdV nel corso del primo anno di funzionalità del Modello.

5.0 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito delle attività di definizione delle regole organizzative idonee a prevenire il rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la loro realizzazione.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere, focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:



- **regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure** interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal d.lgs. n. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati.

Le caratteristiche delle attività aziendali che sono state esaminate sono:

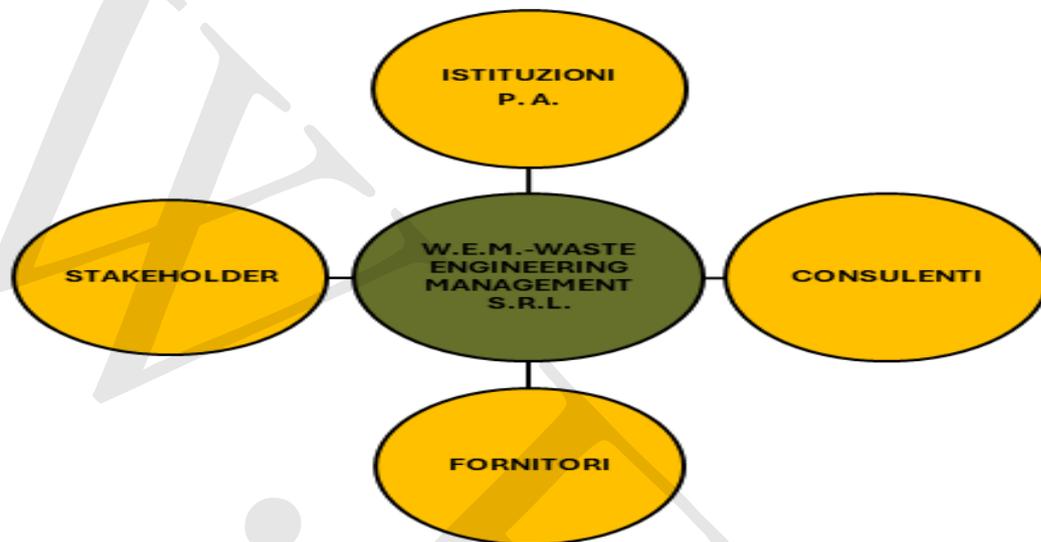
- Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività.
- **Tracciabilità** degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuano i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione).
- Chiara definizione della **responsabilità** delle attività.
- Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali.
- Adeguata formalizzazione.
- **Segregazione dei compiti**: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi**: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- **Attività di controllo**: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- **Attività di monitoraggio**: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6.0 - Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello, (di seguito i "Destinatari"), tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del MOG sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, la compagine sociale, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



7.0 - Organismo di Vigilanza

7.1 - I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi. Avrà rapporti con i vertici operativi aziendali e con il Responsabile 231 incaricato.
- **Professionalità:** i componenti dell'organo devono avere conoscenze specifiche in relazione alla prevenzione della commissione di reati, nonché per verificare il rispetto del Modello Organizzativo.
- **Continuità di azione,** al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 - Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Società, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica e potrà rivestire anche la qualifica di gestore delle segnalazioni (c.d. Whistleblowing manager), prevista ex D.lgs 24/2023.
- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa.
- L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.



Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia preferibilmente documentata per iscritto.

7.3 - Nomina

Il Consiglio di Amministrazione della società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso, laddove ritenuto utile, l'eventuale funzione di Whistleblowing manager, ex D.lgs 24/2023.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del d.lgs. n. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- **Vigilanza sull'effettività del Modello:** verificare la coerenza tra comportamenti concreti, procedure aziendali e MOG, anche mediante verifiche di controllo – programmate e non; verificare l'adozione e rispetto di flussi informativi; segnalare eventuali violazioni del Modello e proporre sanzioni disciplinari.
- **Valutazione dell'adeguatezza del Modello,** ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento al mutare della realtà organizzativa aziendale e della normativa in esame. L'aggiornamento può anche essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza;
- ricorrere, utilizzando il budget appositamente messo a disposizione dalla società e approvato dal C.d.A., a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello;
- l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 - Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili.

Considerato che la nuova disciplina del d.lgs. n. 24/2023 prevede che il Modello 231 si raccordi con il sistema Whistleblowing, **W.E.M.-WASTE ENGINEERING S.r.l. ha deciso di adottare un unico canale di segnalazione interna**, conforme all'art. 6, co. 2-bis, d.lgs. n. 231/2001 e al d.lgs. n. 24/2023.

Pertanto, l'OdV svolgerà anche la funzione di *Whistleblowing manager* (gestore delle segnalazioni, ex D.lgs 24/2023).



A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- a. Devono essere trasmesse all'OdV/Gestore le segnalazioni relative alle possibili violazioni del Modello 231, della normativa nazionale e comunitaria (ivi comprese le condotte che potrebbero integrare i reati presupposto ex D.lgs 231/2001) ovvero le violazioni degli obblighi comportamentali prescritti nel D.lgs 24/2023 a tutela della riservatezza e del divieto di ritorsione del *Whistleblower* (c.d. non conformità rilevate nella gestione del processo di Whistleblowing);
- b. Secondo quanto previsto dal Regolamento Whistleblowing adottato dalla Società, è stato attivato un canale di segnalazione interna che garantirà, alternativamente, l'accesso alle forma di segnalazione scritta ed orale, garantendo la riservatezza e l'anonimato del segnalante nelle ipotesi previste dalla legge.
- c. Il Gestore della segnalazione valuterà le segnalazioni ricevute ed adotterà le relative procedure, secondo quanto disposto ex D.lgs 24/2023; ciò dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- d. Il Gestore agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che riguardano:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da **organi di polizia** o da qualsiasi altra **autorità** dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di **assistenza legale** effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di **fondi pubblici** in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative a **procedimenti disciplinari** intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

8.0 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura un'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al Consiglio di amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del MOG (Parte Generale), in formato elettronico, è, altresì, inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una più agevole consultazione e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio, i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predisponde, 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.

9.0 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di **“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”**.



Inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 21 comma 2 del D.lgs 24/2023, il sistema disciplinare deve sanzionare anche la commissione di tutte le infrazioni che possono comportare l'irrogazione, da parte di ANAC, di sanzioni amministrative pecuniarie (art. 6, co. 2, lett. e), d.lgs. n. 231/2001) e, in particolare, nei confronti di coloro che:

- hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza (art. 21, co. 1, lett. a);
- non hanno istituito o non hanno adottato le procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni o tali procedure non sono conformi alle previsioni del decreto (art. 21, co. 1, lett. b);
- non hanno svolto attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, co. 1, lett. b);
- hanno effettuato una segnalazione e ne è stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (art. 21, co. 1, lett. c).

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può, quindi, prescindere dalla predisposizione di un **adeguato apparato sanzionatorio**, che svolge una funzione essenziale nel sistema del d.lgs. n. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un **adeguato sistema idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello**, rappresenta un elemento qualificante del MOG ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività.

Si specifica che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: il fine delle sanzioni disciplinari è, infatti, quello di reprimere qualsiasi delle condotte sopra elencate, promuovendo la consapevolezza della volontà aziendale di perseguire qualsiasi violazione di tali regole.

Il sistema disciplinare è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione del Modello e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto 231.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro **proporzionalità** rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- **gravità** della violazione;
- **tipologia di rapporto di lavoro** instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.);
- eventuale **recidiva**.

9.1 - Violazione del Modello

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

- azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello (ivi comprese le procedure aziendali), ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- 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.



Di seguito sono riportate le **sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari** del Modello.

9.2 - Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori

In considerazione dell'adozione, da parte di **W.E.M.-WASTE ENGINEERING MANAGEMENT S.r.l.**, di un **unico canale di segnalazione interna**, conforme all'art. 6, co. 2-bis, d.lgs. n. 231/2001 e al d.lgs. n. 24/2023 e dell'assegnazione, al medesimo soggetto, delle funzioni di Odv e Whistleblowing manager (Gestore delle segnalazioni ex D.lgs 24/2023), **le segnalazioni delle condotte sopra descritte, effettuate sia in forma scritta sia orale, dovranno pervenire per mezzo del canale di segnalazione intera sulla piattaforma accessibile al seguente link**, pubblicato anche nel Regolamento Whistleblowing e sul sito aziendale:

<http://wemgroup.whistlelink.com>

9.3 - Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il **vertice della Società**. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone anzitutto, che i valori del Sistema 231 siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte di uno dei componenti del Consiglio di amministrazione, ovvero dei soci, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite dal Consiglio di amministrazione.

In ogni caso, è sempre fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.4 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora, in seguito alle segnalazioni di cui sopra ovvero comunque a seguito di accertamento dell'OdV, venissero accertate le violazioni descritte nei precedenti capoversi, il Modello prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei Destinatari, che verranno comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venisse accertata una o più delle violazioni, indicate ai paragrafi precedenti, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **richiamo verbale;**
- **ammonizione scritta;**
- **multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;**
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;**
- **licenziamento senza preavviso.**

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge n. 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità, (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il **tipo** e l'**entità** di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione a:

- a. intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia



- b. comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- c. mansioni e posizione funzionale del lavoratore;
- d. violazione di norme, leggi e regolamenti o procedure interne della Società;

Il potere sanzionatorio non è attribuito all'OdV, bensì al Consiglio di Amministrazione, sentito il Responsabile delle Risorse Umane.

In ogni caso, all'OdV dovrà essere richiesto un parere in ordine alla tipologia ed all'entità della sanzione applicabile e, ove ne venisse disposta l'applicazione, essa deve essere comunicata all'OdV nel rispetto delle procedure relative ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

9.5 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 da parte di **fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner** aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto.

10.0 - Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 - Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il Consiglio di amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto 231 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura organizzativa della società.

10.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio di amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di amministrazione si può avvalere del supporto, o delle indicazioni, dell'Organismo di Vigilanza.

L'efficacia, la concreta attuazione e l'aggiornamento del Modello deliberato dal Consiglio di amministrazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza.