**ESTRATTO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

***EX* D. LGS. 231/2001 DI**

**MECOMER S.R.L.**

**INDICE**

PARTE GENERALE…………………………………………………………………………………………

[DEFINIZIONI 6](#_Toc67674427)

[CAPITOLO 1 9](#_Toc67674428)

[DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 9](#_Toc67674429)

[1.1 Introduzione: natura e caratteri della responsabilità delle persone giuridiche 9](#_Toc67674430)

[1.2 Fattispecie di REATI PRESUPPOSTO individuate dal DECRETO e successive integrazioni e modificazioni 10](#_Toc67674431)

[1.3 Criteri di imputazione della responsabilità 18](#_Toc67674432)

[1.4 I REATI PRESUPPOSTO commessi da *soggetti apicali* 20](#_Toc67674433)

[1.5 I REATI PRESUPPOSTO commessi da soggetti in posizione «*subordinata*» 21](#_Toc67674434)

[1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo 22](#_Toc67674435)

[1.7 I REATI PRESUPPOSTO commessi all’estero e nei gruppi societari 22](#_Toc67674436)

[1.8 Il tentativo 23](#_Toc67674437)

[1.9 Apparato sanzionatorio 23](#_Toc67674438)

[1.9.1 Le sanzioni pecuniarie 23](#_Toc67674439)

[1.9.2 Le sanzioni interdittive 24](#_Toc67674440)

[1.9.3 Altre sanzioni 25](#_Toc67674441)

[1.10 Vicende modificative dell’ente 26](#_Toc67674442)

[1.11 Procedimento di accertamento dell’illecito 28](#_Toc67674443)

[1.12 Sindacato di idoneità 28](#_Toc67674444)

[1.13 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti – Linee Guida di Confindustria 28](#_Toc67674445)

[CAPITOLO 2 30](#_Toc67674446)

[DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ 30](#_Toc67674447)

[2.1 LA SOCIETÀ MECOMER S.R.L. 30](#_Toc67674448)

[2.2 MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ 32](#_Toc67674449)

[2.2.1 Individuazione delle funzioni 32](#_Toc67674450)

[2.2.2 Processo di escalation 33](#_Toc67674451)

[2.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ 33](#_Toc67674452)

[2.4 Sistema organizzativo 37](#_Toc67674453)

[2.5 Sistema autorizzativo 37](#_Toc67674454)

[2.6 Procedure operative 38](#_Toc67674455)

[2.7 Sistema di gestione della qualità ambientale e della sicurezza nei luoghi di lavoro 38](#_Toc67674456)

[2.8 Le tutele accordate al "whistleblower" 39](#_Toc67674457)

[CAPITOLO 3 41](#_Toc67674458)

[MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA’ 41](#_Toc67674459)

[3.1 Obiettivi perseguiti 41](#_Toc67674460)

[CAPITOLO 4 44](#_Toc67674461)

[PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO E RISK ASSESMENT 44](#_Toc67674462)

[4.1 Il procedimento di valutazione dei rischi. 44](#_Toc67674463)

[4.2 La Matrice ed il Risk – Assesment 46](#_Toc67674464)

[CAPITOLO 5 55](#_Toc67674465)

[ADOZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 55](#_Toc67674466)

[5.1 Competenza del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore Unico 55](#_Toc67674467)

[5.2 Parere preventivo dell’ODV 55](#_Toc67674468)

[5.3 Competenze dell’Amministratore Delegato 55](#_Toc67674469)

[5.4 Comunicazioni dell’ODV 55](#_Toc67674470)

[5.5 Adozione nuove procedure 55](#_Toc67674471)

[CAPITOLO 6 56](#_Toc67674472)

[L’ORGANISMO – ODV 56](#_Toc67674473)

[6.1 L’ODV e obblighi informativi 56](#_Toc67674474)

[6.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’ODV 56](#_Toc67674475)

[6.3 Funzioni e poteri dell’ODV 58](#_Toc67674476)

[6.4 Obblighi di informazione nei confronti dell’ORGANISMO – ODV - Flussi informativi 60](#_Toc67674477)

[6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni 61](#_Toc67674478)

[6.6 *Reporting* dell’ODV verso gli organi societari 61](#_Toc67674479)

[6.7 Verifiche e controlli sul MODELLO 62](#_Toc67674480)

[CAPITOLO 7 63](#_Toc67674481)

[SISTEMA SANZIONATORIO 63](#_Toc67674482)

[7.1 PRINCIPI GENERALI 63](#_Toc67674483)

[7.1.1 Introduzione 63](#_Toc67674484)

[7.1.2 Destinatari 63](#_Toc67674485)

[7.1.3 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori 64](#_Toc67674486)

[7.1.4 Violazioni del Modello 65](#_Toc67674487)

[7.1.5 Procedimento disciplinare 65](#_Toc67674488)

[7.1.6 Sanzioni applicabili 66](#_Toc67674489)

[7.1.7 Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti e relative sanzioni disciplinari 67](#_Toc67674490)

[7.1.8 Modifiche del sistema disciplinare 68](#_Toc67674491)

[7.2. QUADRI ED IMPIEGATI 68](#_Toc67674492)

[7.2.1 Elemento Soggettivo 68](#_Toc67674493)

[7.2.2 Sanzioni 68](#_Toc67674494)

[7.3. DIRIGENTI 70](#_Toc67674495)

[7.3.1 Misure nei confronti dei Dirigenti 70](#_Toc67674496)

[7.4. AMMINISTRATORI E ORGANO DI CONTROLLO 70](#_Toc67674497)

[7.4.1 Misure nei confronti degli Amministratori 70](#_Toc67674498)

[7.4.2 Misure nei confronti dell’organo di controllo 71](#_Toc67674499)

[7.5. FORNITORI, CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI 71](#_Toc67674500)

[7.5.1 Misure nei confronti di fornitori, consulenti e collaboratori esterni 71](#_Toc67674501)

[MODELLO ORGANIZZATIVO 231 MECOMER SRL – PARTE SPECIALE 72](#_Toc67674502)

[Premessa 72](#_Toc67674503)

[REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: ART. 24 D.LGS. 231/2001 - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI E TRUFFA AI DANNI DELLO STATO; ART. 25 D.LGS. 231/2001 – CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE 73](#_Toc67674504)

[1. CONSIDERAZIONI GENERALI 73](#_Toc67674505)

[2. REGOLE DI COMPORTAMENTO 78](#_Toc67674506)

[3. AREE A RISCHIO E CONTROLLI PREVENTIVI 80](#_Toc67674507)

[ART. 25-TER D.LGS. 231/2001 – REATI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO 84](#_Toc67674508)

[1. CONSIDERAZIONI GENERALI 84](#_Toc67674509)

[2. REGOLE DI COMPORTAMENTO 90](#_Toc67674510)

[3. AREE A RISCHIO E CONTROLLI PREVENTIVI 91](#_Toc67674511)

[ART. 25-TER D.LGS. 231/2001 – REATI SOCIETARI 92](#_Toc67674512)

[1. CONSIDERAZIONI GENERALI 93](#_Toc67674513)

[2. REGOLE DI COMPORTAMENTO 94](#_Toc67674514)

[3. AREE A RISCHIO E CONTROLLI PREVENTIVI 101](#_Toc67674515)

[ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/2001 – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 106](#_Toc67674516)

1. [CONSIDERAZIONI GENERALI 106](#_Toc67674517)

[2. REGOLE DI COMPORTAMENTO 109](#_Toc67674518)

[ART. 25-OCTIES. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO. 110](#_Toc67674519)

1. [CONSIDERAZIONI GENERALI 110](#_Toc67674520)

[2. REGOLE DI COMPORTAMENTO 110](#_Toc67674521)

[3. AREE A RISCHIO E CONTROLLI PREVENTIVI 113](#_Toc67674522)

[ART. 25-UNDECIESD.LGS. 231/2001 – REATI AMBIENTALI 114](#_Toc67674523)

1. [CONSIDERAZIONI GENERALI 114](#_Toc67674524)

[2. REGOLE DI COMPORTAMENTO 116](#_Toc67674525)

[3. AREE A RISCHIO E CONTROLLI PREVENTIVI 117](#_Toc67674526)

[ART. 25-QUINQUIESDECIES D.LGS. 231/2001 – REATI TRIBUTARI 120](#_Toc67674527)

[1. CONSIDERAZIONI GENERALI 120](#_Toc67674528)

[2. REGOLE DI COMPORTAMENTO 123](#_Toc67674529)

[3. AREE A RISCHIO E CONTROLLI PREVENTIVI 125](#_Toc67674530)

**PARTE GENERALE**

# DEFINIZIONI

1. **DECRETO**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231[[1]](#footnote-1);
2. **TUF**: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza);
3. **REATI PRESUPPOSTO**: reati per i quali la SOCIETÀ può essere ritenuta responsabile, ove posti in essere nel suo interesse o vantaggio, dai SOGGETTI APICALI e/o dai SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA;
4. **ILLECITI AMMINISTRATIVI**: gli illeciti amministrativi di cui all’art. 187-*quinquies* del TUF;
5. **SOCIETÀ**: MECOMER S.R.L.;
6. **MODELLO**: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
7. **SOGGETTI** **APICALI**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della SOCIETÀ o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della SOCIETÀ[[2]](#footnote-2) anche in forza di un contratto di lavoro subordinato;
8. **SOGGETTI** **IN POSIZIONE SUBORDINATA**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente[[3]](#footnote-3) (quindi, ma non solo, tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (non apicale), di qualsivoglia natura, con la SOCIETÀ, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato[[4]](#footnote-4) e i soggetti esterni alla SOCIETÀ ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e vigilanza dei SOGGETTI APICALI);
9. **DESTINATARI**: i soggetti, così come indicati nel punto 3.3 del presente MODELLO, nei riguardi dei quali trova applicazione il MODELLO;
10. **ORGANISMO o ODV**: Organismo di Vigilanza previsto nel capitolo 5 del presente MODELLO;
11. **COLLABORATORI***:* soggetti che intrattengono con la SOCIETÀ rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione; i rapporti di agenzia; di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale;
12. **LAVORATORE**: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un DATORE DI LAVORO, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione[[5]](#footnote-5);
13. **DATORE** **DI** **LAVORO**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il LAVORATORE o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il LAVORATORE presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa[[6]](#footnote-6);
14. **LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001definite da Confindustria in data 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate al marzo 2014.

**PARTE GENERALE**

**PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX* D. LGS. 231/2001**

# CAPITOLO 1

# DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

* **OMISSIS -**

# DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

## 2.1 LA SOCIETÀ MECOMER S.R.L.

La Società Mecomer Srl affonda le proprie radici nei primi anni ’60, quando il sig. Ferrante Antonino inizia l’attività di micro-raccolta di olio minerale esausto.

Fonda ben presto la Ferrante Antonino Srl e, passo dopo passo, estende e diversifica il suo raggio d’azione.

Il punto di svolta è segnato dall’acquisizione, nel 1998, della Mecomer Srl: un impianto di stoccaggio, sito a Milano ed ancora attivo, autorizzato al conferimento di alcune tipologie di rifiuti pericolosi e non pericolosi.

Nel corso degli anni, la Mecomer Srl, sotto la guida della famiglia Ferrante, riesce a porsi come una solida realtà a servizio non solo delle piccole e medie realtà artigianali del territorio locale e regionale ma, progressivamente, come punto di riferimento per un comparto produttivo più esteso e diversificato.

Una tale evoluzione segna il passaggio successivo: la costruzione, nel 2009, del nuovo impianto di San Giuliano Milanese che, nel giro di pochi anni, riesce a porsi come una efficiente e polifunzionale piattaforma di stoccaggio e trattamento di rifiuti caratterizzata da un’elevata capacità di risoluzione delle problematiche inerenti la gestione degli stessi in relazione alla loro specifica complessità.

Tutto questo è frutto non solo della dotazione di moderne tecnologie e strumentazioni di laboratorio, che consentono in tempi brevi la puntuale caratterizzazione chimico fisica di ogni tipologia di rifiuto, ma anche – e soprattutto – di capacità professionali che hanno nella competenza e nell’esperienza i loro punti di forza.

Dagli inizi sono passati 50 anni e oggi, Stefano Ferrante, attuale CEO e figlio del fondatore di Mecomer, mantiene una quota di minoranza e supporta lo sviluppo di Mecomer insieme a Séché Environnement come amministratore delegato.

Séché Environnement è un attore chiave nell’economia circolare internazionale, un gruppo familiare, fondato in Francia, con oltre 30 anni di esperienza nel recupero, trattamento e gestione di rifiuti pericolosi e non pericolosi. E’ riconosciuta a livello internazionale per la sua specializzazione in soluzioni di gestione ambientale, la sua tecnologia avanzata, la sua flessibilità e la sua capacità di adattamento alle esigenze dei suoi clienti; tutto ciò contribuisce a contraddistinguere Séché Environnement nei mercati locali e internazionali.

Il Gruppo ha più di 40 impianti di recupero e trattamento dei rifiuti in Francia e una presenza crescente in altri paesi del mondo, con più di 32 attività dedicate alla gestione dei rifiuti e una grande capacità e facilità di intervento in progetti ambientali internazionali.

## 

## OMISSIS -

## 2.4 Sistema organizzativo

I criteri sui quali è stato fondato il sistema organizzativo della Società sono stati i seguenti:

1. formalizzazione del sistema;
2. chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
3. esistenza della contrapposizione di funzioni;
4. corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della società.

L'assetto del sistema organizzativo della società è composto da:

1. organigramma ove, per ciascuna articolazione e funzione, sono chiaramente descritti la dipendenza gerarchica e l’eventuale dipendenza funzionale;
2. poteri autorizzativi con precisa indicazione delle soglie di approvazione di spesa;
3. poteri di firma con indicazione dell'ambito di competenza ad interloquire con l'esterno.

## OMISSIS -

# 

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA’

## 3.1 Obiettivi perseguiti

La SOCIETÀ, in considerazione dell’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e creditori e del lavoro dei propri dipendenti, nonché coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali adottare il MODELLO previsto dal DECRETO.

L’adozione da parte della SOCIETÀ di un proprio MODELLO ha comportato, dunque, un’attività d’adeguamento dell’organizzazione esistente al fine di renderla coerente con i principi di controllo introdotti dal DECRETO e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati da esso richiamati.

Il **CODICE ETICO**,adottato dall’Organo Amministrativo, rappresenta la massima espressione dei principi guida della SOCIETÀ. In tale veste il CODICE ETICO costituisce principio ispiratore e fondamento di tutto quanto previsto e disposto nel presente MODELLO.

Il CODICE ETICO è allegato al MODELLO – Allegato 8.

## OMISSIS -

1. E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel MODELLO. [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. 5.1, lett. a) del DECRETO. [↑](#footnote-ref-2)
3. Art. 5.1, lett. b) del DECRETO. [↑](#footnote-ref-3)
4. Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa. [↑](#footnote-ref-4)
5. Secondo la definizione riportata all’art. 2 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. [↑](#footnote-ref-5)
6. Secondo la definizione riportata all’art. 2 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. [↑](#footnote-ref-6)