



MODELLO ORGANIZZATIVO

ex D.Lgs. n. 231/2001

ANNO 2026

Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231



La redazione del presente Modello 231 è stata completata in data 27/04/2026, con successiva adozione in sede assembleare avvenuta in data 30/04/2026.

1

Cronologia delle modifiche		
Revisione	Azione	Data
Rev. 00	Redazione MOG	27/04/2026
Rev. 00	Adozione MOG e Nomina ODV	30/04/2026

SOMMARIO

PARTE GENERALE.....	5
1. La società, la sua configurazione giuridico-societaria ed il relativo sistema di amministrazione	5
1.1. SELF Servizi Ecologici La Fauci S.r.l.: storia e competenze.....	5
1.2. Assetto societario e amministrativo.....	6
2. Principi e valori che ispirano l'agire della società – Codice Eico.....	8
3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	17
3.1. La responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato	17
3.2. Il carattere esimente dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo	17
3.3. I reati presupposto.....	18
3.4. Le sanzioni.....	20
4. Il Modello Organizzativo adottato da SELF Servizi Ecologici La Fauci S.r.l.	22
4.1. Riferimenti metodologici e normativi	22
4.2. Finalità del Modello	25
4.3. I Destinatari del Modello.....	25
4.4. Architettura del Modello 231 della SELF Servizi Ecologici La Fauci S.r.l.	26
4.5. <i>Modus operandi</i> nella redazione del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo	26
5. L'Organismo di Vigilanza	28
5.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	28
5.2. Funzioni e poteri dell'ODV	28
5.3. Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza	31
5.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	31
5.5. Modalità di scoperta delle violazioni del Modello: il <i>Whistleblowing</i>	32
5.6. Raccolta e conservazione delle informazioni	33
5.7. Revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	34
6. Il Sistema disciplinare sanzionatorio	35
6.1. Principi generali	35
6.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	35
6.3. Soggetti sottoposti.....	37

6.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti.....	37
6.4.1. Violazioni.....	37
6.4.2. Sanzioni.....	38
6.5. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dirigenti	39
6.5.1. Violazioni.....	39
6.5.2. Sanzioni.....	39
6.6. Provvedimenti nei confronti di consulenti, collaboratori e soggetti terzi in generale	41
7. Formazione del personale e diffusione del Modello	42
PARTE SPECIALE	44
Sezione I - Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione	46
1. I reati richiamati dagli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231 del 2001	46
2. Le attività sensibili o c.d. “a rischio”	47
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	47
Sezione II – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	49
1. I reati richiamati dall’articolo 25-bis del D. Lgs. 231 del 2001.....	49
2. Le attività sensibili o “a rischio”	49
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	49
Sezione III - Delitti informatici e trattamento illecito di dati	51
1. I delitti informatici e il trattamento illecito di dati richiamati dall’articolo 24-bis del D. Lgs. 231 del 2001	51
2. Le attività sensibili o “a rischio”	51
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	52
Sezione IV – Delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo, reati transnazionali e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria	53
1. I delitti richiamati dagli articoli 24-ter, 25-quater e 25-decies del D. Lgs. 231/2001 e dall’articolo 10 della Legge 146/2006.....	53
2. Le attività sensibili o “a rischio”	54
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	54
Sezione V – Delitti contro l’industria e il commercio	55
1. I reati richiamati dall’articolo 25-bis.1 del D. Lgs. 231 del 2001.....	55

2. Le attività sensibili o “a rischio”	55
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	55
Sezione VI – Reati societari	56
1. Gli illeciti richiamati dall’articolo 25-ter del D. Lgs. 231 del 2001	56
2. Le attività sensibili o “a rischio”	57
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	57
Sezione VII – Delitti contro la personalità individuale	58
1. I reati richiamati dall’articolo 25-quinquies del D. Lgs. 231 del 2001	60
2. Le attività sensibili o “a rischio”	60
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	60
Sezione VIII – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela e sicurezza sul lavoro	61
1. I reati richiamati dall’articolo 25-septies del D. Lgs. 231 del 2001	61
2. Le attività sensibili o “a rischio”	63
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	63
Sezione IX – Reati ambientali	65
1. I reati richiamati dall’articolo 25-undecies del D. Lgs. 231 del 2001	65
2. Le attività sensibili o “a rischio”	66
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	66
Sezione X – Reati tributari	67
1. I reati richiamati dall’articolo 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231 del 2001	67
2. Le attività sensibili o “a rischio”	67
3. Gli strumenti di prevenzione e di gestione del rischio	67
Sezione XI – Reati ritenuti non applicabili	69

PARTE GENERALE

1. La società, la sua configurazione giuridico-societaria ed il relativo sistema di amministrazione

Costituita nel 2002, la **SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.r.l.**, siglabile in forma abbreviata **S.E.L.F. S.r.l.**, opera da oltre un ventennio nel comparto dei servizi ecologici e della gestione dei rifiuti, all'interno del quale ha progressivamente specializzato e differenziato la propria attività. Classificata al Codice ATECO 38.21.40 (attività di messa in riserva e di recupero di rifiuti non pericolosi), l'impresa è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali (Sezione regionale di Palermo, n. PA/011033) nelle categorie 1, 4 e 8, ed è prevalentemente operativa nelle attività di raccolta, stoccaggio e trattamento dei rifiuti non pericolosi, giusta Autorizzazione Unica Ambientale che legittima la compatibilità ambientale dei relativi impianti, alla luce della valutazione complessiva degli impatti correlati.

1.1. SELF Servizi Ecologici La Fauci S.r.l.: storia e competenze

S.E.L.F. S.r.l. è impresa specializzata nel recupero e nella selezione dei rifiuti, con una competenza distintiva nel trattamento dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) mediante processi di separazione dei metalli pesanti e preziosi, nonché nel recupero e nello smaltimento di materie plastiche (LDPE e PS) e di carta e cartone provenienti, tra l'altro, dai settori vivaistico, agroalimentare e ittico e dalla grande distribuzione alimentare.

L'impresa si contraddistingue sin dalla propria costituzione per l'attenzione al recupero della materia prima e alla valorizzazione delle frazioni differenziate, in una logica di economia circolare e responsabilità sociale: presso i propri impianti, ubicati all'interno di un più ampio compendio industriale che si sviluppa su una superficie utile di circa 3.000 m², opera la selezione e il trattamento di vetro, plastica, alluminio, carta e cartone, oltre all'imballaggio delle selezioni ricavate, successivamente avviate ai centri di riciclo e trasformazione.

L'esperienza maturata negli anni è oggi ulteriormente valorizzata dalla guida dell'Amministratore Unico Demetrio La Fauci, le cui determinazioni strategiche hanno determinato l'avvio di un processo di progressiva crescita e innovazione del ciclo produttivo dell'impresa (grazie anche all'implementazione di sistemi innovativi di controllo PLC), che definisce il profilo di un'impresa dotata di una visione resiliente, coerente con gli obiettivi di transizione ecologica e di sostenibilità ambientale promossi nel comparto.

Oltre a essere iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali (Sezione regionale di Palermo, n. PA/011033) nelle Categorie 1, 4, 5 e 8, e ad aver conseguito l'autorizzazione alla cessazione della qualifica di rifiuto (End of Waste) di carta e cartone ai sensi del D.M. 188/2020, la **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI** presenta un profilo qualitativo e di compliance elevato, attestato dalle seguenti certificazioni e iscrizioni:

- Certificazione UNI EN ISO 9001:2015, sistema di gestione per la qualità (certificato n. 04 – IT – A829 – 220747), rilasciata da TÜV Thüringen Italia S.r.l. – organismo accreditato ACCREDIA – prima emissione 14/05/2018, in validità fino al 13/05/2027, per il campo di applicazione «Recupero e smaltimento rifiuti non pericolosi; trasporto rifiuti pericolosi e non. Intermediazione di rifiuti pericolosi e non. End of Waste di carta e cartone»;

- Certificazione UNI EN ISO 14001:2015, sistema di gestione ambientale (certificato n. 04 – IT – A829 – 220748), rilasciata da TÜV Thüringen Italia S.r.l., prima emissione 14/05/2018, in validità fino al 13/05/2027, per il medesimo campo di applicazione;
- Iscrizione nelle White List della Prefettura di Messina, ai sensi dell'art. 7, comma 2, del d.P.C.M. 18 aprile 2013, a far data dal 14/02/2025 (iscrizione in corso di aggiornamento);
- DVR aziendale aggiornato con cadenza triennale ovvero in considerazione del variato panorama dei rischi.

L'impresa aderisce inoltre ai principali consorzi nazionali di filiera del sistema CONAI (COMIECO, COREPLA, COREVE, CIAL, RICREA) e ai consorzi CONOE, CORIPET e RILEGNO, a garanzia della corretta destinazione al recupero dei materiali gestiti.

1.2. Assetto societario e amministrativo

Sotto il profilo giuridico-societario, **S.E.L.F.** si configura come società a responsabilità limitata con sede legale in Valdina (ME), Via Provinciale 36, dotata di un capitale sociale di euro 10.000,00 interamente versato. L'impresa risulta iscritta al Registro delle Imprese di Messina (codice fiscale e partita IVA 02630340830, REA ME-182640), con attività economica identificata dal codice ATECO prevalente 38.21.40 – recupero dei materiali da altri rifiuti.

La compagine sociale ha base familiare ed è composta da Demetrio La Fauci, rappresentante legale e titolare del 77,5% delle quote, e dalla cugina Margherita La Fauci, titolare del restante 22,5%.

Il sistema di amministrazione è imperniato su un Amministratore Unico, individuato nella persona di Demetrio La Fauci, al quale sono attribuiti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nonché la rappresentanza dell'impresa.

L'impresa occupa attualmente n. 17 dipendenti, con un livello di stabilità dell'occupazione del 100% per effetto dell'inquadramento a tempo determinato dell'intera forza lavoro. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato dall'impresa per la regolamentazione dei relativi rapporti lavorativi è il CCNL Imprese di pulizia servizi privati.

La clientela è costituita prevalentemente da Enti Pubblici, che rappresentano circa l'80% del portafoglio attivo, e per i quali l'assegnazione del servizio viene veicolata nella gran parte dei casi dalla partecipazione a gare su portale Acquisti in Rete della Pubblica Amministrazione (MEPA); la restante parte dei Clienti è invece rappresentata da Stakeholders privati, tra cui multiutility nazionali, leaders nella promozione di una cultura aziendale basata sui principi della sostenibilità, economia circolare e innovazione.

1.3. Organigramma aziendale

Affinché sia chiaro il ruolo e le responsabilità assegnate a ciascun membro della struttura organizzativa aziendale, di seguito viene riportato l’organigramma vigente, predisposto da **S.E.L.F. S.r.l.** al fine di rispecchiare fedelmente il sistema di deleghe e procure attuato dall’impresa nei propri processi strategici e decisionali.

L’organigramma che segue corrisponde alla Rev. N° 07, data di emissione 19/11/2025. Esso è estratto e parte integrante del più ampio Sistema di gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di lavoro, efficacemente attuato dall’impresa.

S.E.L.F. S.R.L.		SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	PAG. 1 di 1
Doc. N° 02	Nome documento ORGANIGRAMMA SICUREZZA	Data di emissione 19/11/2025	
Rev. N° 07			



2. Codice Etico - principi e valori che ispirano l'agire della società

1. Premessa e identità aziendale

1.1 L'azienda e la sua missione

La Servizi Ecologici La Fauci S.r.l. (di seguito anche «SELF», la «Società» o l'«Azienda») è un'impresa specializzata nel recupero e nello smaltimento di rifiuti non pericolosi — abilitata altresì al trasporto di rifiuti pericolosi e non pericolosi, all'intermediazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e alle operazioni di cessazione della qualifica di rifiuto («End of Waste») di carta e cartone — e nella selezione di rifiuti non pericolosi, che svolge attività di raccolta, trasporto, stoccaggio e trattamento finalizzate al recupero di materia. Presso il proprio impianto la Società seleziona e valorizza vetro, plastica, alluminio, carta, cartone, oli vegetali esausti e altri imballaggi provenienti dalla raccolta differenziata, riducendoli in materie prime seconde destinate ai circuiti del riciclo.

La missione della SELF si fonda sulla convinzione che la corretta gestione del rifiuto sia anzitutto un dovere verso l'ambiente e verso le generazioni future: contribuire all'economia circolare, ridurre il prelievo di risorse naturali e restituire valore agli scarti costituisce non solo l'oggetto dell'attività d'impresa, ma anche il suo orizzonte etico. La Società opera nel quadro di un Sistema di Gestione Integrato certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015, aderisce ai principali consorzi nazionali di filiera ed è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali (Sezione regionale di Palermo, n. PA/011033) nelle categorie 1, 4, 5 e 8.

1.2 Finalità del Codice Etico

Il presente Codice Etico raccoglie l'insieme dei principi, dei valori e delle regole di condotta che la SELF riconosce come propri e dei quali esige il rispetto da parte di tutti coloro che operano in suo nome o nel suo interesse. Esso costituisce elemento essenziale e parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, esprimendo gli impegni e le responsabilità etiche cui la Società subordina lo svolgimento della propria attività.

Il Codice persegue le seguenti finalità: enunciare i valori fondamentali a cui l'Azienda si ispira; orientare i comportamenti dei destinatari secondo criteri di legalità, correttezza e responsabilità; prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente; promuovere una cultura d'impresa orientata alla sostenibilità e alla tutela degli stakeholder.

1.3 Ambito di applicazione e destinatari

Le disposizioni del Codice si applicano, senza eccezione alcuna, ai seguenti soggetti (i «Destinatari»):

- l'Amministratore Unico e, in generale, i componenti degli organi sociali;
- i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori a qualunque titolo legati alla Società;
- i fornitori, gli appaltatori, i consulenti, i partner commerciali e ogni altro soggetto terzo che operi per conto o nell'interesse della SELF.

I Destinatari sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice, ad astenersi da comportamenti ad esso contrari e a contribuire attivamente alla sua attuazione. L'osservanza delle norme del Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. e clausola vincolante nei rapporti con i terzi.

1.4 Rapporto con il Modello 231 e con il Sistema di Gestione Integrato

Il Codice Etico e il Modello 231 sono strumenti complementari: il primo enuncia i principi etici di carattere generale, il secondo definisce i protocolli operativi e i controlli volti a prevenire la commissione dei reati. I principi qui affermati si coordinano altresì con il Sistema di Gestione Integrato Qualità e Ambiente già adottato dalla Società, con la Politica Aziendale annualmente riesaminata dalla Direzione e con la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, antiriciclaggio, protezione dei dati personali e prevenzione della corruzione.

Il presente Codice è redatto in coerenza con le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e con le Linee Guida associative FISE Assoambiente per l'applicazione del medesimo decreto nel settore della gestione dei rifiuti, riconosciute quali riferimenti, rispettivamente, di carattere generale e di categoria. In tale quadro il Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001:2015, adottato dalla Società sin dal 2018, costituisce un pilastro operativo del presidio di prevenzione dei reati ambientali, in stretto raccordo con i principi enunciati nel presente documento.

2. Principi etici generali

Nello svolgimento della propria attività l'impresa **SELF Srl** si ispira ai seguenti principi fondamentali, vincolanti per tutti i Destinatari.

Legalità. La Società opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nazionali ed europei, nonché delle norme di autoregolamentazione e degli impegni volontariamente assunti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare condotte contrarie alla legge.

Onestà e correttezza. I rapporti con tutti i portatori di interesse sono improntati a lealtà, buona fede e affidabilità. È vietato perseguire vantaggi, per sé o per la Società, mediante comportamenti illeciti, ingannevoli o sleali.

Trasparenza e completezza dell'informazione. Le informazioni diffuse dalla Società sono veritiere, complete, accurate e verificabili. La documentazione aziendale, contabile, ambientale e amministrativa è tenuta in modo da garantirne la tracciabilità.

Imparzialità e non discriminazione. La SELF ripudia ogni forma di discriminazione fondata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, convinzioni religiose o appartenenza sindacale, sia nei rapporti interni sia verso l'esterno.

Riservatezza e tutela dei dati. La Società garantisce la riservatezza delle informazioni di cui dispone e tratta i dati personali nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e della normativa nazionale applicabile.

Prevenzione dei conflitti di interesse. I Destinatari evitano ogni situazione in cui interessi personali, diretti o indiretti, possano confliggere con quelli della Società, e segnalano tempestivamente eventuali situazioni di conflitto, anche solo potenziale.

Leale concorrenza. La SELF crede nella libera e leale concorrenza e si astiene da comportamenti collusivi, da pratiche anticoncorrenziali e da turbative nelle procedure a evidenza pubblica.

Centralità della persona. La Società riconosce la centralità delle risorse umane, ne tutela l'integrità fisica e morale e ne valorizza la professionalità, nel convincimento che la qualità del lavoro dipenda dal benessere e dalla motivazione di chi lo svolge.

Integrità dei sistemi informatici. La Società vieta ogni accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, propri o di terzi, pubblici o privati, il danneggiamento di dati, programmi o sistemi e la falsificazione di documenti informatici. Gli strumenti informatici aziendali sono utilizzati nel rispetto della legge, delle procedure interne e della sicurezza delle informazioni.

Neutralità politica e rapporti istituzionali. La Società non eroga contributi, diretti o indiretti, a partiti, movimenti, comitati od organizzazioni politiche, né a loro rappresentanti o candidati. I rapporti con le istituzioni sono improntati a trasparenza, correttezza e indipendenza, con particolare rigore in considerazione del rilievo che la committenza pubblica riveste nell'attività aziendale.

3. Impegno per la sostenibilità e i criteri ESG

SELF riconosce nella sostenibilità un valore strategico e un criterio guida delle proprie decisioni. Coerentemente con la natura della propria attività, la Società integra nei processi aziendali i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), assumendoli quale parametro di valutazione delle performance, non meno rilevanti di quelli economico-finanziari.

3.1 Responsabilità ambientale (Environmental)

L'ambiente è il primo stakeholder dell'Azienda. A tal proposito SELF si impegna a:

- promuovere un modello industriale di economia circolare, massimizzando il recupero di materia e la trasformazione dei rifiuti in materie prime seconde, anche attraverso i regimi di «End of Waste»;
- prevenire l'inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo e ridurre le emissioni odorigene, il rumore e le polveri diffuse generati dalle proprie attività;
- minimizzare i consumi di energia e di acqua, migliorare l'efficienza energetica e incrementare il ricorso a fonti rinnovabili, contribuendo alla riduzione delle emissioni di CO₂;
- garantire una gestione dei rifiuti pienamente conforme alla normativa ambientale e tracciabile in ogni fase del ciclo;
- monitorare i propri impatti ambientali significativi mediante indicatori rappresentativi e perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali nell'ambito del Sistema di Gestione certificato ISO 14001.

10

I vertici aziendali assumono l'impegno esplicito a non perseguire risparmi o vantaggi economici a scapito della conformità ambientale e della sicurezza sul lavoro: nessuna esigenza di contenimento dei costi può giustificare l'omissione di investimenti, impianti o dispositivi finalizzati alla prevenzione dell'inquinamento o alla tutela della salute dei lavoratori.

3.2 Responsabilità sociale (Social)

SELF pone le persone e la Comunità al centro del proprio agire. La Società si impegna a tutelare i diritti umani e dei lavoratori, a vietare ogni forma di lavoro minorile, forzato o irregolare e a garantire condizioni di lavoro dignitose, sicure e salubri. Valorizza le competenze del personale attraverso la formazione continua, promuove le pari opportunità e l'inclusione e considera la dimensione sociale della propria attività — anche nei servizi di carattere tecnico-sociale — parte integrante della propria identità. Verso il territorio, SELF opera con trasparenza, dialoga con le comunità locali e investe nella diffusione della cultura ambientale presso i cittadini e le nuove generazioni.

3.3 Governance sostenibile

La sostenibilità si fonda su una governance solida e responsabile. SELF assicura processi decisionali trasparenti, un sistema di controlli interni adeguato, la prevenzione della corruzione in ogni sua forma, la gestione responsabile della catena di fornitura e la tutela di chi segnala in buona fede eventuali illeciti. L'integrazione dei criteri ESG nei processi di governo dell'impresa costituisce presidio contro i rischi reputazionali, sanzionatori e di continuità operativa.

3.4 Rendicontazione di sostenibilità e Agenda 2030

SELF riconosce il valore della trasparenza informativa anche in materia di sostenibilità, e si impegna a sviluppare progressivamente strumenti di rendicontazione coerenti con gli standard di riferimento per le piccole e medie imprese (VSME) e con i principali framework internazionali, contribuendo, per la parte di propria competenza, al perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, con particolare riguardo al consumo e alla produzione responsabili, alla lotta al cambiamento climatico e alla tutela degli ecosistemi.

4. Tutela dell'ambiente e legalità nella gestione dei rifiuti

In ragione del settore in cui opera, SELF attribuisce rilievo prioritario alla legalità ambientale, consapevole che la corretta gestione dei rifiuti costituisce al tempo stesso obbligo giuridico, presidio di prevenzione dei reati ambientali e fondamento della propria reputazione. La Società si impegna in particolare a:

- operare nel rispetto del D.Lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale) e di ogni autorizzazione, iscrizione e prescrizione applicabile, mantenendo costantemente validi e adeguati i titoli abilitativi e l'iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali;
- monitorare le scadenze di autorizzazioni, iscrizioni e certificazioni, assicurandone il tempestivo rinnovo;
- garantire la piena tracciabilità dei rifiuti gestiti, assicurando la corretta tenuta dei registri di carico e scarico, dei formulari di identificazione (FIR) e degli adempimenti del sistema RENTRI, nonché la veridicità e completezza di ogni dato e dichiarazione resi alle autorità;
- attribuire i codici EER in modo corretto e documentato, ricorrendo, ove necessario, ad analisi di laboratorio, e rifiutare qualsiasi gestione fondata su classificazioni o dati non veritieri;
- astenersi da qualsiasi forma di gestione, trasporto, deposito, smaltimento o spedizione abusiva di rifiuti e da ogni condotta riconducibile al traffico illecito o alla combustione illecita di rifiuti;
- selezionare e qualificare con cura gli impianti di destino e i vettori terzi, verificandone autorizzazioni e affidabilità e accertando l'effettivo arrivo a destino dei rifiuti conferiti;
- valorizzare l'appartenenza ai consorzi nazionali di filiera (CONAI — COMIECO, COREPLA, COREVE, CIAL, RICREA — nonché CONOE e RILEGNO), quale strumento di garanzia della corretta destinazione al recupero dei materiali.

La Società considera la nozione di «abusività» nella sua accezione più ampia: anche una gestione formalmente autorizzata può risultare illecita, se fondata su dati non veritieri o realizzata in violazione della normativa vigente. Per questa ragione i controlli sulla documentazione ambientale e sulla filiera costituiscono per l'impresa un presidio etico, oltre che operativo.

5. Criteri di condotta nei rapporti con gli stakeholder

5.1 Risorse umane

SELF tutela e valorizza le proprie risorse umane. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle pari opportunità e sulla base di criteri di merito e competenza; i rapporti di lavoro sono regolati nel rispetto della contrattazione collettiva, degli orari di lavoro e della retribuzione dignitosa. La Società garantisce la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, vieta ogni forma di lavoro minorile e forzato, contrasta il caporalato e lo sfruttamento del lavoro e non tollera molestie, mobbing o qualunque forma di persecuzione, assicurando sostegno a chi ne sia vittima.

5.2 Salute e sicurezza sul lavoro

SELF considera la salute e la sicurezza dei lavoratori un bene primario e inderogabile. La Società opera nel rispetto del D.Lgs. 81/2008, valuta sistematicamente i rischi — inclusi quelli connessi alla movimentazione dei rifiuti, agli impianti e ai mezzi —, adotta le migliori tecnologie disponibili economicamente sostenibili, forma e informa costantemente il personale e promuove una cultura della sicurezza diffusa a ogni livello, anche in fase di progettazione di nuovi impianti.

A tal fine la Società si è dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza che individua le figure previste dalla legge — Datore di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, preposti e addetti alla gestione delle emergenze — e mantiene un Documento di Valutazione dei Rischi periodicamente aggiornato, riesaminato in occasione di ogni modifica rilevante del processo produttivo.

5.3 Clienti

SELF persegue la soddisfazione dei propri clienti offrendo servizi conformi, sicuri e di qualità. I rapporti commerciali sono improntati a correttezza, trasparenza e completezza informativa; ogni comunicazione e ogni clausola contrattuale sono chiare e veritiere e la Società si astiene da pratiche commerciali ingannevoli o scorrette.

5.4 Fornitori e Catena di fornitura responsabile

La selezione dei fornitori e dei collaboratori avviene secondo criteri oggettivi di qualità, affidabilità, competitività e legalità, escludendo ogni favoritismo. SELF trasferisce i principi del presente Codice ai propri fornitori e partner, ne incoraggia l'adesione e privilegia, a parità di condizioni, i soggetti che adottano comportamenti coerenti con la presente politica, anche sotto il profilo ambientale e sociale. La Società effettua un'adeguata due diligence sui soggetti della filiera, riservandosi verifiche e ispezioni di parte seconda.

5.5 Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, con gli enti pubblici e con i soggetti incaricati di pubblico servizio — ivi compresi quelli inerenti alla partecipazione a gare e appalti e alla gestione di servizi di igiene urbana — sono tenuti esclusivamente da soggetti a ciò autorizzati e improntati alla massima trasparenza, correttezza e integrità. È vietata ogni condotta diretta a influenzare indebitamente le decisioni della controparte pubblica, così come la presentazione di dati o documenti falsi per conseguire autorizzazioni, contributi, finanziamenti o erogazioni.

La Società opera nel pieno rispetto della normativa antimafia e, a garanzia della propria affidabilità, è iscritta negli elenchi prefettizi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa («White List»), impegnandosi al mantenimento nel tempo dei requisiti di legalità che ne costituiscono presupposto.

5.6 Collettività, territorio e comunità locali

Consapevole dell'impatto sociale e ambientale della propria attività, SELF opera nel rispetto del territorio e delle comunità in cui è insediata, dialoga in maniera trasparente con le autorità e i cittadini e promuove iniziative di sensibilizzazione e di educazione ambientale, in particolare verso le nuove generazioni.

5.7 Enti di certificazione e autorità di controllo

SELF collabora lealmente e in modo trasparente con gli enti di certificazione accreditati, con gli organi di vigilanza e con le autorità competenti, fornendo informazioni complete e veritiere e astenendosi da qualsiasi comportamento volto a ostacolarne l'attività o a indurre a dichiarazioni mendaci.

6. Integrità contabile, fiscale e societaria, antiriciclaggio e prevenzione della corruzione

6.1 Trasparenza e correttezza contabile

Ogni operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente. La contabilità è tenuta secondo i principi di verità, completezza, chiarezza e accuratezza, e ogni registrazione riflette fedelmente le operazioni sottostanti ed è corredata da adeguata documentazione di supporto.

6.2 Antiriciclaggio e tracciabilità finanziaria

SELF si astiene da ogni operazione che possa implicare il riciclaggio, l'autoriciclaggio o l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. La Società verifica la regolarità e l'affidabilità delle controparti commerciali e finanziarie, privilegia strumenti di pagamento tracciabili e rispetta la normativa antiriciclaggio applicabile.

6.3 Prevenzione della corruzione, omaggi e liberalità

SELF adotta una posizione di assoluta intransigenza nei confronti di qualsiasi forma di corruzione, attiva o passiva, sia nei rapporti con soggetti pubblici sia tra privati. È vietato offrire, promettere, richiedere o accettare denaro, regali, benefici o utilità di qualsiasi natura idonei a influenzare l'imparzialità di una decisione o a ottenere vantaggi indebiti. Sono consentiti unicamente atti di cortesia commerciale di modico valore, tali da non poter essere interpretati come finalizzati a condizionare l'autonomia di giudizio del destinatario. La Società promuove la segnalazione in buona fede dei casi sospetti, garantendo la tutela del segnalante.

6.4 Correttezza fiscale e tributaria

SELF adempie con correttezza e tempestività agli obblighi fiscali e tributari, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di veridicità e completezza delle dichiarazioni. È vietata ogni pratica diretta a evadere le imposte o a ridurne indebitamente il carico — quali l'emissione o l'utilizzo di fatture o documenti per operazioni inesistenti, l'indicazione in dichiarazione di elementi attivi inferiori al reale o di elementi passivi fittizi, l'occultamento o la distruzione di documenti contabili e la sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte. La documentazione fiscale è conservata in modo ordinato e resa disponibile alle verifiche delle autorità competenti.

6.5 Corretta gestione societaria e tutela del patrimonio

SELF persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge e dello statuto, assicurando il corretto funzionamento dell'organo amministrativo e la tutela dei diritti dei soci. La Società salvaguarda l'integrità del capitale e del patrimonio sociale e si astiene da operazioni che possano arrecare pregiudizio ai creditori o ai terzi. Le scritture e le comunicazioni sociali rappresentano in modo veritiero e corretto la situazione economica e patrimoniale dell'impresa: sono vietate la formazione di poste fittizie, la restituzione non consentita dei conferimenti, la distribuzione di utili non effettivamente conseguiti e ogni altra condotta riconducibile ai reati societari.

7. Attuazione, vigilanza e sistema sanzionatorio

7.1 Organismo di Vigilanza

Sul rispetto e sull'efficace attuazione del presente Codice e del Modello vigila l'Organismo di Vigilanza («OdV»), nominato dall'Amministratore Unico ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. L'OdV è dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione e non è gerarchicamente subordinato ad alcuna funzione aziendale. I suoi componenti sono scelti tra soggetti in possesso dei requisiti di onorabilità, competenza e assenza di conflitti di interesse; la sussistenza di cause di incompatibilità o di situazioni che ne pregiudichino l'autonomia comporta la decadenza dall'incarico.

All'OdV è garantito un budget di spesa autonomo, adeguato allo svolgimento dei propri compiti, e il libero accesso a ogni funzione, documento e informazione aziendale rilevante. Nell'esercizio delle proprie attribuzioni l'Organismo:

- verifica l'applicazione, l'adequatezza e l'effettività del Codice e del Modello, anche mediante audit periodici e controlli a campione;
- riceve e valuta le segnalazioni e attiva i conseguenti accertamenti;
- può richiedere documentazione, procedere ad audizioni e avvalersi di consulenti esterni;
- propone all'organo amministrativo gli aggiornamenti necessari del Codice e del Modello;
- riferisce per iscritto sull'attività svolta all'Amministratore Unico con cadenza almeno annuale e, senza ritardo, in presenza di violazioni di particolare gravità.

Le modalità operative di nomina, durata, revoca, composizione e funzionamento dell'OdV, nonché il dettaglio dei flussi informativi periodici, sono disciplinate dal MOGC e dal relativo Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, cui si rinvia.

14

7.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari sono tenuti a trasmettere all'OdV, senza ritardo, ogni informazione rilevante ai fini del controllo, e in particolare: le notizie relative alla commissione, anche solo tentata, dei reati presupposto o a condotte non conformi al Codice o al Modello; i provvedimenti dell'autorità giudiziaria, della pubblica amministrazione o degli organi di controllo riguardanti la Società; le anomalie, le criticità e gli scostamenti riscontrati nell'applicazione dei protocolli, con particolare riguardo alle aree a rischio della gestione dei rifiuti (titoli abilitativi, tracciabilità, codici EER, rapporti con la P.A. e con i vettori e impianti terzi). I responsabili di funzione trasmettono all'OdV report periodici secondo le modalità stabilite dal MOGC. L'omessa o tardiva comunicazione di informazioni rilevanti costituisce essa stessa violazione del Codice.

7.3 Segnalazioni (Whistleblowing)

La Società, in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha istituito canali di segnalazione che consentono ai Destinatari di riferire, in buona fede, violazioni — anche solo presunte — del Codice, del Modello o della normativa applicabile di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto. I canali assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di ogni soggetto menzionato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, mediante strumenti idonei anche sotto il profilo informatico.

La Società vieta e sanziona ogni atto di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante e dei soggetti tutelati dalla legge. Resta fermo il divieto di segnalazioni effettuate in mala fede, con dolo o colpa grave, o a scopo emulativo, che possono dar luogo a responsabilità. La gestione delle segnalazioni è affidata

all’OdV o alla funzione a ciò designata, secondo tempi, fasi e garanzie procedurali stabiliti dalla procedura whistleblowing allegata al MOGC, cui si rinvia.

7.4 Diffusione e formazione

La Società assicura la più ampia diffusione del Codice presso tutti i Destinatari, anche mediante pubblicazione sul proprio sito web, consegna ai dipendenti e ai collaboratori all’atto dell’instaurazione del rapporto, affissione nei luoghi di lavoro e inserimento di apposite clausole nei contratti con i terzi. La conoscenza del Codice da parte dei Destinatari è presupposto della sua efficace attuazione.

La formazione sui contenuti del Codice e del Modello è obbligatoria e differenziata in funzione del ruolo e del livello di responsabilità; è erogata all’atto dell’assunzione o del conferimento dell’incarico, in occasione di mutamenti di mansioni e periodicamente, con particolare attenzione ai soggetti che operano nelle aree a rischio. La Società documenta la partecipazione e ne verifica l’efficacia. Le attività formative sono tracciate e rese disponibili all’OdV.

7.5 Sistema disciplinare e sanzioni

L’osservanza del Codice è condizione vincolante per tutti i Destinatari e parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi dell’art. 2104 c.c. La predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del Modello — di cui il presente Codice è parte integrante — costituisce, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, requisito di efficace attuazione del Modello stesso. Le sanzioni si applicano indipendentemente dall’esito di un eventuale procedimento penale, atteso che la violazione del Codice rileva in sé come illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di proporzionalità, gradualità, tempestività e contraddittorio. La sanzione è commisurata alla gravità della violazione, valutata avuto riguardo a: rilevanza degli obblighi violati; livello di rischio cui è stata esposta la Società; intenzionalità della condotta o grado di colpa; eventuale recidiva; mansioni, ruolo e grado di responsabilità del soggetto; concorso di più soggetti.

a) Lavoratori dipendenti (non dirigenti). Nel rispetto dell’art. 7 della L. 300/1970 e delle previsioni del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi applicato dalla Società, in materia di doveri del lavoratore e di provvedimenti disciplinari (ammonizione, multa, sospensione e licenziamento per mancanze), le violazioni comportano, in ordine crescente di gravità:

- rimprovero verbale — per violazioni lievi di procedure interne non essenziali, prive di conseguenze significative;
- rimprovero scritto — per recidiva nelle violazioni lievi o per inosservanze di maggiore rilievo, comprese le violazioni non gravi degli obblighi di riservatezza;
- multa (nei limiti di legge e di CCNL) — per violazioni che espongono la Società a disagio organizzativo o a rischio, quali l’inosservanza non grave delle procedure ambientali o di sicurezza, l’uso improprio di beni aziendali, la mancata collaborazione con i controlli interni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione — per violazioni gravi che ledono il vincolo fiduciario, quali l’inosservanza grave delle procedure di tracciabilità dei rifiuti o di sicurezza, la divulgazione non autorizzata di informazioni riservate, la mancata segnalazione di un conflitto di interessi rilevante o l’omessa comunicazione all’OdV di informazioni rilevanti;
- licenziamento — per violazioni di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto, quali condotte integranti i reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (in particolare i reati ambientali ex art. 25-undecies), la falsificazione di dati o documenti ambientali, fiscali o contabili, la corruzione, l’elusione fraudolenta delle misure del Modello o la reiterazione di violazioni già sanzionate.

b) Dirigenti. In caso di violazione da parte di un dirigente si applicano le misure più idonee in conformità alla legge e al CCNL dirigenti, tenuto conto del particolare vincolo fiduciario e del ruolo di indirizzo e vigilanza; nei casi più gravi si applica la risoluzione del rapporto. La maggiore gravità è riconosciuta alle violazioni commesse da chi riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, in ragione del ruolo di esempio e del maggior rischio di coinvolgimento della Società nella responsabilità amministrativa.

c) Amministratore Unico e componenti degli organi sociali. In caso di violazione da parte dell'Amministratore Unico o di altri componenti degli organi sociali, l'OdV ne informa senza ritardo l'organo competente e l'assemblea dei soci, che assumono i provvedimenti opportuni, ivi inclusi la revoca di deleghe e procure, la convocazione dell'assemblea per le iniziative di competenza e l'azione di responsabilità.

d) Fornitori, appaltatori, consulenti, partner e altri terzi. Per i soggetti terzi l'osservanza del Codice è garantita da apposite clausole contrattuali. La violazione legittima, in funzione della gravità, la diffida, la sospensione del rapporto e la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fermo il risarcimento del danno. Le clausole risolutive sono inserite in tutti i contratti con i terzi che operano per conto o nell'interesse della Società.

L'accertamento delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni competono alle funzioni aziendali titolari del potere disciplinare, sentito il parere dell'OdV, nel rispetto delle procedure di legge e di contratto. L'OdV è in ogni caso informato dell'avvio e dell'esito dei procedimenti relativi a violazioni del Codice o del Modello. Il dettaglio del procedimento disciplinare è contenuto nel documento «Sistema Disciplinare» allegato al MOGC, cui si rinvia.

7.6 Aggiornamento e riesame

Il presente Codice è soggetto a riesame periodico ed è aggiornato in funzione dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, dei mutamenti dell'organizzazione e dell'attività, delle risultanze dell'attività di vigilanza e degli esiti di eventuali procedimenti. L'OdV propone gli aggiornamenti necessari; ogni modifica è approvata dall'Amministratore Unico con le medesime formalità previste per l'adozione ed è tempestivamente comunicata ai Destinatari.

16

8. Disposizioni finali

Il presente Codice Etico è approvato dall'Amministratore Unico della Servizi Ecologici La Fauci S.r.l. ed entra in vigore dalla data della sua adozione. Esso annulla e sostituisce ogni precedente disposizione in contrasto con il suo contenuto e si intende richiamato in tutti i rapporti contrattuali in essere e futuri.

3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

3.1. La responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato

Adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in via esemplificativa e non esaustiva, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali), il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, riconoscendo la persona giuridica come *autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici*.

L'adozione del Modello 231, oggi non obbligatoria ma necessaria, configura infatti un profilo di responsabilità amministrativa degli Enti (e come tali si intendono anche le società) per i reati che – a norma dell'art. 5, D. Lgs. 231/2001 – siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra menzionati.

Ne consegue che, se una delle menzionate persone fisiche dovesse esser imputata per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, non solo la persona fisica sarà penalmente responsabile, ma anche l'impresa incorrerà in una responsabilità penale/amministrativa e sarà punibile secondo i modi e termini di legge, vigendo il principio dell'autonomia della responsabilità (sostanziale e procedurale), con un rilievo della sanzionabilità che si qualifica come autonoma, parallela ed aggiuntiva rispetto a quella dell'autore del reato-presupposto.

17

3.2. Il carattere esimente dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo

Fermo restando quanto appena detto, tuttavia, ai sensi degli artt. 6 e 7, D. Lgs. 231/2001 qualora i fatti di reato siano ascrivibili a *soggetti in posizione apicale*, la norma prevede una specifica forma di esonero laddove l'Ente dimostri di aver posto in essere un Modello Organizzativo e di Gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati (precetto), vigilando con continuità sul suo funzionamento ed efficacia e aggiornandolo in funzione dell'evoluzione normativa o del suo profilo societario-organizzativo.

Perché possa considerarsi idoneo al perseguimento di tale scopo, il Modello assunto dall'Ente dovrà rispondere alle seguenti specifiche esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, in modo tale da escluderne il verificarsi salvo il caso di elusione fraudolenta dei presidi procedurali impartiti;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'ODV per garantirne la piena operatività nei relativi obblighi di vigilanza;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Ferme restando dette precisazioni, qualora invece il reato sia commesso da un *soggetto in posizione subordinata*, a fronte dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello, l'Ente sarà chiamato a risponderne solo se la verifica dell'illecito è conseguenza dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La garanzia della piena attuazione ed efficacia del Modello risiede pertanto nel ruolo super partes assegnato all'ODV – elemento indefettibile di idoneità –, organismo di vigilanza incaricato dall'azienda e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il relativo aggiornamento nel tempo.

Ai fini di un'efficacia attuativa trasversale e sostanziale, è importante che il Modello debba essere inteso come uno strumento dinamico, non statico, che consenta all'Ente di debellare, mediante una corretta e capillare implementazione dello stesso nel corso della sua vita, eventuali carenze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

3.3. I reati presupposto

In adesione al principio di tassatività dei reati, la responsabilità degli enti sussiste qualora venga commesso uno dei reati indicati all'interno del *numerus clausus* previsto dal D. Lgs. 231 del 2001, che vengono puntualmente indicati di seguito:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.-25 quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
17. Reati ambientali (art. 25-undecies);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
19. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
21. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
22. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
25. Reati nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art.12, Legge 14 gennaio 2013, n. 9);
26. Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146).

Al fine di garantire l'attualità e l'aderenza del presente Modello Organizzativo al sopraggiungere degli adeguamenti normativi che si susseguono nel tempo, si riportano a seguire le modifiche ed i nuovi reati che implementano le fattispecie suscettibili di sanzionabilità:

- Introduzione unicamente del primo comma dell'Art.314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili) ribattezzato "peculato per distrazione" e modifica dell'Art. 322-bis c.p. che hanno interessato l'Art. 25 D. Lgs 231/01;
- Modifica testo Art. 10-quater D.Lgs. n.74/2000 (Indebita compensazione) che ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari) D.Lgs. 231/01;
- Abrogazione Art.323 c.p. (Abuso d'ufficio), sostituzione Art.346-bis c.p. (Traffico di influenze illecite) e modifica testo degli Artt. di Codice penale 322-bis, 323-bis, 323-ter che hanno interessato l'Art. 25 del D. Lgs 231/01;
- Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n.111;
- Modifiche rubrica e testo dell'Art. 25 del D. Lgs 231/01. Modifiche rubrica e testo dell'Art. 322-bis c.p.;
- Modifiche testo degli articoli 323-bis c.p. e 314-bis c.p. con l'inserimento a quest'ultimo di un secondo comma;
- 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.

Reati Informatici (Aggiornamento 2024):

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024];
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024];
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024];
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024];
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024];
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024];

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024];
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024];
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024];
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024];

Aggiornamento del catalogo dei reati presupposto 2025:

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), con ampliamento del novero dei reati presupposto richiamati con le due fattispecie della detenzione di materiale con finalità di terrorismo e della fabbricazione o detenzione di materie esplodenti);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2), previsione ex novo che sanziona la violazione delle misure restrittive adottate dall'UE — quali il congelamento di fondi e risorse economiche, i divieti di esportazione e le operazioni su beni a duplice uso (dual use) — e che introduce, per la prima volta, un criterio di commisurazione della sanzione pecuniaria ancorato al fatturato globale dell'impresa;
- Reati ambientali (art. 25-undecies), che riformula il reato di inquinamento ambientale e introduzione di nuove fattispecie ad alto rischio climalterante, associate ad un generale aumento delle quote sanzionatorie e degli obblighi di vigilanza più stringenti, con estensione del presidio alla catena di fornitura;
- Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies), che disciplina la nuova fattispecie di reato avente ad oggetto il maltrattamento, uccisione e organizzazione di spettacoli e combattimenti tra animali.

20

Aggiornamento del catalogo dei reati presupposto 2026:

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1), fattispecie ampliata a tutela del patrimonio agroalimentare.

3.4. Le sanzioni

Secondo quanto disciplinato dall'art. 9 del Decreto, le sanzioni amministrative previste dal Legislatore si suddividono in:

- Sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12, D. Lgs. 231/2001): si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il numero di quote viene stabilito dal Giudice sulla base degli indici individuati dal comma 1 dell'art. 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.
- Sanzioni interdittive (art. 9, co. 2, D.lgs. 231/2001): sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. Le sanzioni interdittive sono:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, anche il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice in sede penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio - ossia una volta accertata la colpevolezza dello stesso -, sia in via cautelare e nello specifico qualora:

1. sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
 2. sussistono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
 3. l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.
- Pubblicazione della sentenza (art. 18, D. Lgs. 231/2001): è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.
 - Confisca (art. 19, D. Lgs. 231/2001): è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna ed è da intendersi quale confisca del prezzo o del profitto del reato.

21

Per completezza, deve infine osservarsi che rientra nella facoltà dell'Autorità Giudiziaria la possibilità di disporre altresì:

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

4. Il Modello Organizzativo adottato da SELF Servizi Ecologici La Fauci S.r.l.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato redatto nel rispetto della normativa vigente e delle linee guida nazionali, nonché dei codici di comportamento già adottati dall'impresa; viene altresì garantita la sua efficacia attuativa dalla previsione di un Sistema Disciplinare aziendale che si aggiunge a quello già previsto nell'ambito del CCNL applicato dall'impresa, come anche dal ruolo centrale che assumerà il processo formativo dei contenuti del presente Modello, ai fini della pervasiva sensibilizzazione di tutti i soggetti destinatari verso condotte ispirate alla liceità, correttezza e trasparenza.

Sarà compito dall'amministratore della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso, avvalendosi del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'amministratore, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, dovrà altresì garantire l'aggiornamento delle aree di attività c.d. "sensibili" e delle Parti Speciali del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Unitamente dall'amministratore dell'impresa, l'efficace e concreta attuazione del Modello adottato sarà garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (es. direzioni, funzioni, unità organizzative, etc.) dell'ente, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree c.d. "sensibili".

4.1. Riferimenti metodologici e normativi

In adesione al Decreto Legislativo del 8 giugno n. 231/2001, disciplinante la Responsabilità Amministrativa dell'Ente, il Modello Organizzativo e di Gestione della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** è redatto in conformità alla normativa vigente che ne definisce il perimetro strutturale e sostanziale, unitamente ai riferimenti metodologici previsti dalle seguenti fonti:

- Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, a cura del CNDCEC, della FNC, dell'ABI, di Confindustria e del Consiglio Nazionale Forense 2018, i quali delineano in favore delle imprese un approccio metodologico costruttivo e sostanziale nell'individuazione di norme di condotta necessarie per la predisposizione di un MOG efficace, a beneficio della migliore gestione dell'intera struttura aziendale;
- Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo – versione 2021, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 ed a garanzia delle esigenze di cui al comma 2, per il quale la redazione del Modello Organizzativo e di Gestione debba trovare fondamento nei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, con cui Confindustria fornisce una serie di indicazioni e misure metodologiche tratte dalla prassi aziendale, astrattamente estendibili a qualsiasi realtà imprenditoriale;
- Decreto Ministeriale del 13 febbraio 2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di recepimento delle procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese;
- D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (Testo Unico Ambientale – TUA), quale fonte settoriale di riferimento per la mappatura dei rischi e la costruzione dei presidi a fronte dei reati ambientali, stante la natura dell'attività di servizi ecologici e gestione rifiuti svolta dall'impresa;

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, quale fonte primaria della disciplina in materia di segnalazioni (whistleblowing), unitamente alle Linee Guida ANAC e alla “Nuova Disciplina Whistleblowing – Guida Operativa per gli Enti Privati” pubblicata da Confindustria nel mese di maggio 2026, con l’obiettivo di offrire alle imprese destinatarie della nuova disciplina una serie di indicazioni e misure operative;
- Codici e Politiche di condotta interne aziendali, con i quali la **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI SRL** definisce i Principi ed i Valori che ispirano la politica di gestione d’impresa nonché la scelta volontaria di coniugare la propria strategia di business con procedure di gestione in favore dello Sviluppo Sostenibile e dei temi ESG, fornendo a tutti gli Stakeholder le linee di condotta e le azioni di Environmental, Social e Governance adottate dall’impresa, delle quali viene richiesta adesione e condivisione.

La presente redazione tiene altresì conto dell’orientamento giurisprudenziale determinato da:

- la sentenza. n. 38343/14 della Corte Suprema di Cassazione – Sez. Unite Penali (caso ThyssenKrupp), in ordine ai concetti di interesse e vantaggio dell’ente nei reati colposi d’evento, i quali vanno riferiti non all’esito antigiusuridico ma alla condotta dell’ente;
- l’art. 2086 cc, comma 2 – Gestione dell’impresa, con l’intento di fornire un Modello, nella sua accezione preventiva e formativa, rappresenti uno strumento di monitoraggio, presidio e controllo dello stato di solvibilità dell’impresa e della solidità dei processi gestionali che la reggono;
- la sentenza n. 23401/2022 della Sesta Sezione della Cassazione Penale (caso Impregilo), la quale misura la valutazione dell’idoneità del Modello nella prevenzione dei reati-presupposto in base all’eventuale esistenza nella società di regole interne e procedurali specifiche che siano idonee a minimizzare il rischio del compimento di quello specifico reato;
- le sentenze n. 48955/2022 e n. 18413/2023 della Corte di Cassazione – Sezione III, in tema di reati ambientali, secondo cui il vantaggio per l’ente può consistere anche nel mero risparmio di costi o di controlli, e la bonifica tardiva integra la colpa di organizzazione;
- la sentenza n. 1070/2024 del Tribunale di Milano - Sezione Seconda Penale – che individua i requisiti necessari per i Modelli 231 che consentano alle società di andare esenti da responsabilità amministrativa dell’ente, con specifica menzione all’attività di informazione e formazione dei collaboratori e partner aziendali, ai fini della piena efficacia del Modello Organizzativo adottato;
- la sentenza n. 4535 del 2025 della Suprema Corte di Cassazione - Sezione VI – la quale focalizza l’efficacia del Modello 231 sulla centralità del ruolo dell’OdV, del quale vanno verificate in concreto le capacità operative, le disponibilità economiche e la tracciabilità delle verifiche svolte;
- la sentenza n. 30039/2025 della Corte di Cassazione – Sezione IV, secondo cui la responsabilità dell’ente non discende automaticamente dall’assenza o dall’inidoneità del Modello, ma richiede la puntuale dimostrazione della colpa di organizzazione e del nesso causale con il reato presupposto;
- la sentenza n. 33791/2025 della Corte di Cassazione – Sezione III, in materia di reati ambientali, che ha affermato la responsabilità dell’ente per la ricezione di rifiuti pericolosi in assenza di adeguati controlli, precisando che la prescrizione del reato presupposto non esclude la responsabilità amministrativa dell’ente.

Si segnala che è in corso un disegno di legge di riforma del D.Lgs. 231/2001, suscettibile di incidere sui criteri di imputazione, sulla nozione di colpa di organizzazione e sul ruolo dell’Organismo di Vigilanza; il relativo iter è oggetto di monitoraggio in sede di riesame periodico del Modello.

4.2. La convergenza tra il sistema di compliance ex D.Lgs. 231/2001 e i principi ESG

L'evoluzione del quadro normativo nazionale ed europeo ha progressivamente delineato una significativa area di convergenza tra il sistema di responsabilità amministrativa degli enti disciplinato dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e i principi di sostenibilità Environmental, Social e Governance (ESG).

Tale convergenza non è meramente nominale, ma si fonda su una sovrapposizione sostanziale dei rischi presidiati dai due sistemi:

- i reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del Decreto — da ultimo modificato dal D.L. 116/2025, con l'introduzione della fattispecie di combustione illecita di rifiuti ex art. 256-bis del D.Lgs. 152/2006 — trovano diretta corrispondenza nel target Environmental;
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche, nonché le fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto, nonché le fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (caporalato) di cui all'art. 603-bis c.p., richiamato dall'art. 25-quinquies dialogano con il target Social;
- le ipotesi di false comunicazioni sociali, market abuse e le diverse forme di corruzione presidiate dal Decreto si raccordano con il target Governance, in particolare alla luce degli obblighi di rendicontazione trasparente introdotti dalla Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD) — recepita a livello nazionale con D.Lgs. 125/2024 — che, per gli enti che vi rientrano in ragione delle soglie dimensionali, impone l'inserimento delle informazioni di sostenibilità direttamente nella relazione sulla gestione ex art. 2428 c.c., equiparando di fatto la rendicontazione non finanziaria a quella finanziaria ed esponendo l'ente ai rischi sanzionatori connessi alla sua eventuale falsità o omissione;
- i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al nuovo art. 25-octies.2 del Decreto — introdotto dal D.Lgs. 211/2025 — si raccordano con la dimensione Governance, presidiando l'integrità della condotta d'impresa nei rapporti che presentino una proiezione transfrontaliera e traducendo il rispetto del diritto sanzionatorio sovranazionale in un fattore di tutela del valore e della reputazione aziendale.

24

Un profilo di particolare rilevanza operativa riguarda il monitoraggio della catena di fornitura. La recente pronuncia del Tribunale di Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, decreto 3 aprile 2024, ha infatti esteso la responsabilità amministrativa degli enti alle condotte agevolatrici di illeciti commessi da fornitori e subappaltatori, con specifico riferimento alla fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis c.p., riconducibile al catalogo dei reati-presupposto ex art. 25-quinquies del Decreto. Il Tribunale ha accertato che la società non aveva mai effettivamente controllato la catena produttiva, né verificato la reale capacità imprenditoriale delle società appaltatrici, realizzando così una condotta agevolatrice colposa. Tale orientamento giurisprudenziale impone all'ente di integrare nel proprio sistema di controllo interno un presidio strutturato sulla supply chain, che comprenda la qualificazione e il monitoraggio periodico dei fornitori, la verifica del rispetto degli standard di lavoro dignitoso e la previsione di clausole contrattuali risolutive in caso di accertate violazioni: profili che nel presente Modello trovano declinazione operativa nel Codice di Condotta dei Fornitori e nelle relative procedure di vendor management.

Per quanto attiene alla dimensione internazionale della compliance, l'introduzione dell'art. 25-octies.2 nel D.Lgs. 231/2001 ad opera del D.Lgs. 211/2025 — che riconduce la violazione delle misure restrittive dell'Unione europea nel perimetro della responsabilità amministrativa dell'ente — forma oggetto di specifica valutazione in sede di mappatura dei rischi. L'esposizione della Società a tale fattispecie va apprezzata in relazione all'eventuale operatività transfrontaliera, prevedendo presidi di due diligence sulle controparti commerciali, unitamente ad idonee clausole contrattuali di salvaguardia, al monitoraggio continuo

dell'evoluzione normativa e alla formazione del personale delle funzioni coinvolte. Tali presidi si saldano con la dimensione Governance dei principi ESG e con il sistema di due diligence di filiera già descritto, in una logica unitaria di gestione responsabile e di tutela del valore reputazionale e operativo dell'impresa.

In questa prospettiva complessiva, il Modello Organizzativo adottato da **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** è concepito secondo un approccio integrato e *forward looking*: i protocolli di controllo e prevenzione dei reati-presupposto sono elaborati in modo da coniugare la finalità esimente propria del D.Lgs. 231/2001 con gli obiettivi di sviluppo sostenibile cui è orientata la strategia d'impresa, nella consapevolezza che prevenzione dei rischi sanzionatori e gestione responsabile dell'attività costituiscono oggi un binomio inscindibile. Il Codice Etico, elemento complementare e valoriale del presente Modello, è stato conseguentemente integrato con i principi ESG adottati dall'impresa, assicurando una cornice unitaria entro cui collocare tanto gli obblighi normativi, quanto gli impegni derivanti dalle politiche di sostenibilità, in conformità agli orientamenti espressi dalla Direttiva (UE) 2024/1760 (CS3D) in materia di due diligence lungo la catena di fornitura.

4.3. Finalità del Modello

L'impresa **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** adotta il presente Modello al fine di migliorare il proprio sistema di *Corporate Governance*, dotandosi di uno strumento di compliance aziendale che ne preservi l'integrità e ne garantisca la resilienza. Le finalità che sottendono al presente Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo sono pertanto volte ad:

- introdurre un sistema adeguatamente articolato, idoneo a mitigare il rischio di verifica dei reati correlati all'attività aziendale;
- instillare in tutti i destinatari del Modello che operano in nome e per conto della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** – siano essi diretti o indiretti – la consapevolezza della capacità di ripercussione di potenziali condotte illecite su un piano ultraindividuale, compromettendo la continuità dell'impresa;
- rendere edotti tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'impresa che, a fronte delle violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, verranno irrogate apposite sanzioni ovvero conseguirà la risoluzione del rapporto contrattuale/di collaborazione in essere;
- ribadire che qualsiasi comportamento di natura illecita, a prescindere dalla finalità in virtù della quale detto comportamento è stato compiuto, risulta apertamente in contrasto con le best practices assunte dalla **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**, che intende attenersi con rigore e fermezza ai principi etici posti a fondamento della propria attività.

25

4.4. I Destinatari del Modello

Il presente Modello si rivolge ed estende i suoi effetti nei confronti di tutti coloro che svolgano, anche solo di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno di **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**, nonché nei confronti di tutti i dipendenti.

Per quanto attiene i partner che collaborano con l'impresa, tra cui anche consulenti e fornitori, in qualità di soggetti esterni la struttura organizzativa dell'impresa, si richiede ad essi l'adesione ai protocolli di garanzia assunti dalla società, con riserva della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** di prevedere, nei contratti di collaborazione e/o fornitura, specifiche clausole risolutive a titolo sanzionatorio in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel presente documento.

4.5. Architettura del Modello 231 della SELF Servizi Ecologici La Fauci S.r.l.

In adesione al consolidato orientamento assunto ai fini della relativa redazione, il Modello 231 adottato da **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** si compone di una Parte Generale e una Parte Speciale.

Nel dettaglio, la Parte Generale è caratterizzata dalla seguente struttura:

- la descrizione della storia e dell’assetto societario-organizzativo dell’impresa, e del relativo sistema amministrativo;
- il Codice Etico espressione dei principi cui **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** ispira il proprio sistema di gestione;
- la descrizione, senza alcuna pretesa di esaustività, del contesto normativo in cui si inquadra la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello;
- le indicazioni inerenti individuazione, compiti e struttura dell’Organismo di Vigilanza;
- l’indicazione del Sistema Disciplinare assunto dalla **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**;
- le modalità di informazione e formazione del Modello.

Nella Parte Speciale vengono invece individuate e descritte:

- le fattispecie di reato-presupposto richiamate dal D. Lgs. 231/2001 e ritenute potenzialmente rilevanti in ragione delle peculiarità della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**;
- i principi generali di comportamento da assumere nell’ambito delle attività c.d. sensibili o “a rischio”;
- i protocolli comportamentali cui aderire al fine di mitigare il rischio che si verifichino le fattispecie illecite ritenute rilevanti.

26

4.6. Processo metodologico di redazione alla base del MOG

La principale finalità di un Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo si esprime nella sua fase preventiva e predittiva, ovvero nell’esperimento di un’adeguata analisi del rischio-reato che consenta all’impresa di individuare le aree maggiormente esposte alla verificabilità di un evento di reato ed alla contestuale individuazione di presidi utili a contenerne la possibilità di realizzazione, anche nella forma del tentativo.

Ne consegue che, ai fini della predisposizione del Modello di Organizzazione e Controllo adottato dall’impresa, l’attività di analisi e verifica del sistema organizzativo della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** si è svolta come di seguito:

1. preliminare acquisizione della documentazione necessaria ed analisi della struttura organizzativa e delle attività svolte dall’impresa;
2. check up e risk assessment delle attività che appaiano più sensibili e prioritariamente esposti all’accadimento di eventuali rischi-reato e verifica della presenza di opportune procedure comportamentali in grado di mitigare i rischi;
3. gap analysis di tipo comparativo, avente ad oggetto un confronto tra i risultati della mappatura delle aree maggiormente esposte a rischio con gli standard di controllo generali.

Le risultanze di tale processo hanno consentito di individuare l’*Action Plan* e i presidi di sicurezza idonei alla migliore efficacia del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**, in adesione alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231 del 2001.

Il presente documento viene redatto nel rispetto dell’approccio metodologico integrato e trasversale adottato dalla **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**, verificando la conformità dell’assetto organizzativo

dell'impresa anche sotto i tre profili ESG, in relazione alle aree d'attività maggiormente esposte alla verificabilità di reati di tipo ambientale, sociale e societario.

L'adeguatezza del sistema di controllo interno e di mitigazione del rischio dovrà pertanto essere dinamica, al fine di assicurare l'efficacia ed attualità del Modello 231 in coerenza con l'impegno dell'impresa nel creare, da un lato, valore sostenibile e, dall'altro, garantire la tutela dell'impresa mediante l'utilizzo di strumenti di governance consapevole, la cui presenza risulta essenziale nel prevenire gli eventi critici, nel gestire i rischi ed orientare la gestione d'impresa verso attività in grado di generare valore in ottica ESG per tutti i portatori di interesse e per la società nel suo complesso.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Tenendo fede all'obbligatorietà prevista dal Modello 231, SELF S.R.L. ha deciso di affidarsi ad un Organismo di Vigilanza, affinché possa periodicamente vigilare sull'attuazione e sull'aggiornamento del modello, segnalando eventuali inadempienze e proponendo opportune soluzioni per prevenire reati presupposto e responsabilità connesse.

L'Organismo di Vigilanza, come da prassi consolidata, risponde del proprio operato direttamente all'amministratore nonché al referente interno della SELF S.R.L., e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena imparzialità e indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti delle proprie funzioni.

In concreto, L'OdV ha il compito di *«assicurare l'effettività dei modelli di organizzazione e di gestione adottati»*, non quello di *«prevenire concreti episodi delittuosi»*. La sua attività si palesa nella gestione dei seguenti percorsi:

vigilanza sulla coerenza tra i comportamenti e il modello adottato;

audit mirati all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;

verifica circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, curando il necessario aggiornamento dello stesso, nell'ipotesi in cui le analisi effettuate rendano necessario apportare correzioni ed adeguamenti.

L'Organismo provvede a disciplinare le regole oggetto del proprio *modus operandi* (qualora ritenga di dover ampliare e meglio documentare quelle già ricomprese all'interno del Modello), formalizzandole in apposito regolamento c.d. "Regolamento dell'organismo di Vigilanza". Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dall'amministratore i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari allo svolgimento dell'attività di Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché all'aggiornamento degli stessi in conformità alle prescrizioni del Decreto.

28

5.2. Funzioni e poteri dell'ODV

Le Linee Guida CNDCEC (Informativa n. 169/2025, pubblicate a novembre 2025 dall'Osservatorio Nazionale D.Lgs. 231/2001) delineano un quadro operativo aggiornato per l'Organismo di Vigilanza nel Modello 231, rispondendo a evoluzioni normative, giurisprudenziali e organizzative, tra cui:

- requisiti rafforzati: tradotti in maggiore indipendenza, autonomia ampliata fornendo un budget proprio;
- pianificazione articolata: riunioni/audit interni ed esterni con funzioni di compliance e tracciabilità documentale;
- integrazione con l'ecosistema della Compliance: predisposizione per il coordinamento con antiriciclaggio, anticorruzione, privacy, ESG, cybersicurezza, salute/sicurezza e IA;
- flussi informativi: scambi periodici/eventuali con funzioni a rischio (compliance, whistleblowing), segnalazioni disciplinari tempestive;
- accountability e best practice: Enfasi su prassi omogenee per qualità/trasparenza, supporto a self-cleaning e adeguatezza Modello 231.

Oltre al conferimento delle seguenti attribuzioni, l'OdV è tenuto a:

- verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;

- verificare l’efficienza ed efficacia del Modello nel prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;
- segnalare all’amministratore eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni
- segnalare all’amministratore, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo all’ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all’Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull’effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura;
- effettuare le attività di controllo sul funzionamento del modello, anche tramite le funzioni interne e/o esterne individuate;
- effettuare verifiche mirate su situazioni ritenute particolarmente a rischio;
- verificare l’adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- raccogliere tutte le informazioni in merito ad eventuali violazioni delle prescrizioni contemplate dal modello ed effettuare le eventuali conseguenti indagini;
- realizzare o proporre agli organi direttivi le azioni correttive necessarie per migliorare l’efficacia del modello;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- monitorare l’adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le funzioni aziendali, anche attraverso programmate riunioni, per un adeguato monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l’individuazione di nuovi potenziali rischi;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso;
- svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali, con facoltà di:
 - emanare un Regolamento e/o disposizioni intesi a regolare la propria attività (qualora ritenga di dover precisare o meglio dettagliare le disposizioni contenute in questo modello);
 - procedere in qualsiasi momento, nell’ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di verifica riguardo l’applicazione del Modello.

29

A tacitazione di qualsiasi dubbio, è opportuno ribadire che l’operato dell’Organismo di Vigilanza non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura aziendale.

5.3. Statuto dell’ODV

Ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull’efficacia, sull’adeguatezza e sull’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Composizione e requisiti. L'OdV può avere struttura monocratica o collegiale ed è composto da soggetti dotati di requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione;
- onorabilità.

Nomina e durata. L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, resta in carica per un periodo determinato ed è revocabile solo per giusta causa.

Funzioni e poteri. L'OdV vigila sull'attuazione del Modello 231, ne verifica l'efficacia e l'adeguatezza, propone aggiornamenti, svolge attività di audit ordinari e straordinari, gestisce i flussi informativi e le segnalazioni e dispone di accesso a tutta la documentazione aziendale, con la facoltà di avvalersi di consulenti esterni.

Flussi informativi. La Società assicura flussi informativi tempestivi verso l'OdV, relativi in particolare a:

- violazioni del Modello;
- procedimenti giudiziari o ispettivi;
- infortuni sul lavoro;
- anomalie nei controlli interni.

Attività e reporting. L'OdV si riunisce periodicamente e redige appositi verbali. Riferisce agli organi societari con relazioni periodiche e segnalazioni immediate in caso di criticità.

Autonomia finanziaria. All'OdV è attribuito un budget autonomo e adeguato allo svolgimento delle proprie funzioni. L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, co. 1, lett. b) chiarisce che l'ente deve istituire un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Orbene, senza risorse economiche autonome, questi poteri non sono concretamente esercitabili. Ne deriva che:

- il budget OdV è strumentale all'effettività del modello;
- la sua assenza si traduce nell'inefficacia del MOG 231.

Gestione delle segnalazioni. L'OdV garantisce la gestione delle segnalazioni nel rispetto della riservatezza e della normativa vigente in materia di Whistleblowing.

Audit e controlli straordinari. L'OdV può attivare verifiche straordinarie in presenza di eventi rilevanti, quali infortuni sul lavoro o sospette violazioni del Modello.

Riservatezza. I componenti dell'OdV sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite. L'OdV opera in coordinamento con gli altri organi di controllo e funzioni aziendali competenti.

5.4. L'integrazione dell'OdV con la Compliance anticorruzione e antiriciclaggio

Come rappresentato nell'ampliamento delle funzioni e dei poteri in capo all'OdV, per integrare lo stesso con la compliance anticorruzione e antiriciclaggio è opportuno pianificare i seguenti passaggi:

a) Definire protocolli di coordinamento: È fondamentale stabilire flussi informativi formali, sia periodici che occasionali, tra l'OdV, il Responsabile Anticorruzione e il Responsabile Antiriciclaggio (ad esempio, si

potrebbero prevedere report mensili su situazioni di rischio e audit congiunti su fornitori e terze parti, garantendo l'accesso reciproco ai dati nel rispetto della privacy);

b) Mappatura rischi condivisi: È importante identificare le sovrapposizioni, come nel caso della corruzione negli appalti che può portare al riciclaggio, o il KYC per l'antiriciclaggio che si integra con la due diligence 231. Tutto ciò dovrebbe essere integrato in un unico ecosistema GRC con KPI comuni, come la percentuale di verifiche conformi.

c) Gestione integrata segnalazioni: canalizzare le segnalazioni di whistleblowing verso l'OdV, che fungerà da hub centrale. Risulta senza dubbio necessario stabilire protocolli per indagini congiunte e segnalazioni disciplinari tempestive, e, se opportuno, nominare Responsabili Compliance all'interno dell'OdV.

d) Formazione e verifiche unificate: è essenziale implementare programmi formativi trasversali sui reati presupposto condivisi, accompagnati da audit pianificati con un calendario annuale e report semestrali al CdA che includano metriche integrate.

e) Documentazione e autonomia: garantire verbali tracciabili delle riunioni inter-funzione e un budget dedicato all'OdV per strumenti condivisi, come software di monitoraggio, assicurando così l'indipendenza necessaria.

5.5. Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza

Nei confronti dell'Amministratore, l'Organismo di Vigilanza assolve alle seguenti responsabilità:

- relazionare periodicamente sull'andamento del modello, predisponendo, almeno annualmente, una relazione scritta sull'attività svolta, sulle criticità emerse e sulle azioni correttive intraprese o da intraprendere;
- comunicare puntualmente, in caso di segnalazioni pervenute di violazioni del Modello ex. D.Lgs. 231/2001. L'Organismo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dall'amministratore per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali;
- approvare un piano di monitoraggio per ogni anno in cui dovranno essere inseriti gli *audit* previsti in determinate Aree di Rischio, scelte sulla base della valutazione effettuata dall'OdV, nonché consultando il Key Officer;
- condurre i suddetti *audit*, che potranno essere svolti anche con l'ausilio/il coordinamento delle funzioni di *internal audit*, nonché di consulenti esterni;
- svolgere una specifica riunione, da formalizzare in un verbale scritto, ogni qualvolta si verifichi un evento specifico rilevante ai fini del Decreto (es. Invito del Key Officer alle riunioni dell'OdV, quando utile o necessario).

31

5.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Le Linee Guida CNDCEC 2025 rafforzano il ruolo dei flussi informativi come strumento centrale per l'efficacia del Modello 231, distinguendo i flussi "periodici" (trimestrali/semestrali) da quelli "ad evento" (segnalazioni immediate), con obbligo disciplinare di tempestività.

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dal responsabile interno all'azienda su tutti gli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto:

- a) **Flussi Verso l'OdV** (da funzioni a rischio/compliance): report su audit, red flag anticorruzione/antiriciclaggio, whistleblowing, piani azione correttivi, profili problematicità controlli; formato digitale e/o tracciabile.

In generale, anche i dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'Ente nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Oltre a quanto precisato, si è tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- comunicazioni dell'ente di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel Sistema di controllo interno, fatti censurabili ovvero osservazioni sul bilancio dell'Ente;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui alla Parte Speciale del Modello.

- b) **Flussi dall'OdV** (verso CdA/responsabile interno): relazioni semestrali su attuazione Modello, inadempienze, proposte aggiornamento; segnalazioni disciplinari urgenti.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, e deciderà se proporre all'organismo competente per legge l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dell'autore dell'infrazione, ovvero se archiviare la segnalazione.

5.7. Le violazioni del Modello e lo strumento del *Whistleblowing*

Al fine di assicurare la presenza di uno strumento idoneo a garantire un'efficace operatività del Modello, **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**, si è dotata di un apposito sistema di segnalazione conforme alle disposizioni di cui alla normativa in materia di *Whistleblowing*, sì da assicurare la presenza di un sistema di rilevamento di comportamenti, rischi, illeciti o irregolarità, che consenta a tutti i destinatari di segnalare un illecito – anche potenziale - da cui possa discendere un pregiudizio patrimoniale o reputazionale per la Società.

In ossequio alla normativa sul “whistleblowing”, l'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le novità sul whistleblowing intervenute nel 2025 derivano principalmente dalle Linee Guida ANAC (approvate post-consultazione novembre-dicembre 2024) e dall'Informativa CNDCEC n. 169/2025, che integrano - come di seguito - il D.Lgs. 24/2023 con Modello 231:

- Canali interni obbligatori: previsione e adeguamento dei canali digitali con crittografia per garantire l'anonimato;
- Integrazione OdV 231: l'OdV funge da hub per le segnalazioni interne, con flussi informativi formali (sia periodici, che ad evento), indagini congiunte e report semestrali da presentare al CdA;
- Segnalazioni esterne facilitate: accesso all'ANAC per segnalare rischi di ritorsione o illeciti gravi; comunicazione formale (PEC) per attivare i canali con gli stakeholder.
- Formazione e tracciabilità: è obbligatorio un training per i gestori, con diffusione interna e verbali tracciabili; il CNDCEC si occupa di analizzare le criticità operative in base al D.Lgs. 24/2023.

5.8. Funzioni dell'OdV in materia di *Whistleblowing*

In attuazione della normativa vigente in materia di segnalazioni di illeciti, ed in particolare del Decreto Legislativo 24/2023, l'Organismo di Vigilanza (OdV) è individuato quale soggetto preposto alla supervisione del sistema di whistleblowing aziendale.

L'OdV svolge le seguenti funzioni:

- Supervisiona il sistema di segnalazione, verificandone l'efficacia, l'accessibilità e la conformità normativa;
- Riceve e gestisce le segnalazioni, assicurando tempestività, tracciabilità e correttezza del processo;
- Garantisce la riservatezza della procedura, tutelando l'identità del segnalante, del segnalato e di ogni soggetto coinvolto;
- Effettua una valutazione preliminare delle segnalazioni, con analisi di ammissibilità e rilevanza ai fini del Modello 231;
- Attiva verifiche interne, anche mediante audit o richieste di approfondimento alle funzioni competenti;
- Monitora delle misure conseguenti, verificando l'adozione di eventuali azioni correttive o disciplinari;
- Previene eventi ritorsivi, vigilando sul rispetto delle tutele previste per il segnalante;
- Redige Reporting agli organi societari, in forma aggregata e nel rispetto della riservatezza.

L'OdV assicura pertanto che il sistema di whistleblowing:

- consenta segnalazioni anche in forma anonima, ove previsto;
- sia supportato da canali sicuri e idonei a garantire la protezione dei dati;
- sia adeguatamente comunicato a tutto il personale e ai soggetti terzi rilevanti.

L'OdV, inoltre, promuove attività di formazione e sensibilizzazione in materia di segnalazioni di illeciti, al fine di favorire una cultura aziendale improntata alla legalità, trasparenza e prevenzione dei rischi; verifica altresì con cadenza almeno semestrale l'effettivo funzionamento del sistema di segnalazione, assicurando la tracciabilità delle fasi di gestione e l'adozione di misure correttive.

5.9. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dell'ODV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni, etc.) verrà conservata per un periodo di almeno 10 anni in apposito archivio (cartaceo e/o informatico), il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'ODV.

5.10. Revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dell'OdV, possibile per giusta causa, è atto di esclusiva competenza dell'amministratore.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dell'Organismo di Vigilanza dovrà intendersi:

- a. l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dalle sedute dell'OdV per un periodo superiore a sei mesi;
- b. le dimissioni o la revoca del componente cui è affidata la funzione dell'Organismo di Vigilanza per motivi non attinenti all'esercizio della funzione dell'Organismo di Vigilanza, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c. un grave inadempimento dei doveri propri del componente dell'Organismo di Vigilanza, quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione del *report* dell'attività svolta all'amministratore;
- d. l'omessa o insufficiente vigilanza da parte del componente dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/01, risultante da una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p.

L'amministratore, di concerto con l'Assemblea dei soci, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza *ad interim*, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato.

Allo stesso modo, costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:

- 1) l'avvenuta condanna per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) l'avvenuta condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Anche nell'ipotesi di cui al precedente punto 2, l'amministratore - di concerto con l'Assemblea dei soci - potrà disporre la sospensione dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

6. Il Sistema disciplinare sanzionatorio

6.1. Principi generali

Così come disciplinato dagli articoli 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto Legislativo n. 231/2001, l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, comprendente sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo. Tale sistema è infatti destinato a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello, sia da parte dei soggetti in posizione apicale (art. 5, lettera a), D. Lgs. 231/2001), sia da parte dei soggetti in posizione subordinata (art. 5, lettera b), D. Lgs. 231/2001), ossia coloro che sono soggetti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

La riforma 2025 del D.Lgs. 231/2001 (D.L. 116/2025 e correlati) non modifica direttamente il sistema sanzionatorio interno del Modello 231 (sanzioni disciplinari per violazioni del MOG/Codice Etico), che resta invariato nei principi di proporzionalità e graduazione.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 la **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** integrerà il sistema disciplinare previsto dal CCNL applicato, provvedendo ad adeguare e ad aggiornare il sistema preesistente al disposto normativo di cui al D.Lgs. 231/2001. L'adeguatezza del sistema sanzionatorio viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse. L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, e la gestione dei procedimenti disciplinari con l'irrogazione delle sanzioni, restano di competenza delle Funzioni aziendali.

Il Sistema Disciplinare costituisce un elemento essenziale per garantire la conformità e l'efficacia del Modello 231 adottato dall'Impresa, assicurando il rispetto delle leggi e delle norme aziendali, nonché una gestione etica e legale all'interno dell'organizzazione.

35

6.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

La principale novità introdotta nel corso del 2025 riguarda i “Criteri di Proporzionalità”, ossia:

- **Graduazione:** basata su gravità violazione, dolo/colpa, danno/reiterazione, ruolo gerarchico (Linee Guida CNDCEC enfatizzano coerenza e tracciabilità);
- **Procedura:** contestazione scritta, difesa (5-10 gg.), decisione motivata da OdV/CdA, appello interno; confidenzialità;
- **Integrazione:** con whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e compliance ESG; sanzioni per mancata segnalazione o ostruzione indagini.

I principi fondamentali che guidano il Sistema Disciplinare sono:

- **Legalità.** La Società predispone regole di condotta e procedure attuative del Modello, specificando chiaramente le violazioni e le relative sanzioni.
- **Complementarità.** Il Sistema Disciplinare agisce in via complementare rispetto al sistema disciplinare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile ai dipendenti dell'azienda.
- **Pubblicità.** Viene garantita una diffusione ampia e adeguata delle regole, inclusa la pubblicazione accessibile a tutti i lavoratori, la consegna diretta ai singoli lavoratori e la disponibilità sul sistema informatico aziendale.

- **Contraddittorio.** Questa fase segue le previsioni di cui al CCNL aziendale, essendone assicurato l'esperimento previa contestazione scritta, quindi rispettando i criteri di specificità, immediatezza ed immutabilità.
- **Tipicità.** È vietato contestare una condotta non espressamente prevista, garantendo che l'accusa corrisponda all'addebito alla base della sanzione disciplinare.
- **Tempestività.** Il procedimento disciplinare e l'eventuale imposizione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e definito dall'apertura del procedimento stesso.
- **Rilevanza del tentativo di violazione.** Il Sistema Disciplinare valuterà la sanzionabilità anche degli atti diretti inequivocabilmente a violare le prescrizioni del Modello, anche se l'azione non si conclude o l'evento non si verifica.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti, circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

36

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo all'Ente;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per l'azienda e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comportano l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare,

prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Le regole previste nel Modello sono assunte dalla **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe; pertanto, l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato, ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

6.3. Soggetti sottoposti

Sono soggetti sottoposti al sistema disciplinare del Modello della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** i dipendenti, l'amministratore ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'ente, nell'ambito dei rapporti stessi.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, sono passibili di sanzioni disciplinari tutti i soggetti che abbiano responsabilità specifiche definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché dal Modello.

6.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Modello, nei relativi protocolli e nel Codice Etico sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

6.4.1. Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001, le sanzioni previste nei confronti dei Dipendenti non Dirigenti della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** potranno essere applicate nei confronti del soggetto che realizzi illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle Procedure emanate nell'ambito del presente Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

6.4.2. Sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza e violazione delle regole del Modello sono comminate in proporzionalità crescente all'intensità della gravità dell'inosservanza:

- a) il **rimprovero verbale** si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza;
- b) il **rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nell'ambito delle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- c) la **multa** non superiore a tre ore si applica qualora, essendo già incorso nel provvedimento del rimprovero scritto, si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nell'ambito delle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- d) la **sospensione** dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni all'Ente e di esporlo a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- e) il **licenziamento con preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle proprie funzioni, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se non sia suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;
- f) il **licenziamento senza preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché non sia suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

Ulteriori e significativi modifiche intervenute a seguito della riforma del 2025, sono:

- Inasprimento sanzioni esterne all'ente: ampliamento catalogo reati presupposto (art. 25-undecies) con pene pecuniarie più severe e confische; è onere dell'OdV aggiornare il MOG con integrazione delle nuove fattispecie, rafforzando controlli preventivi e sistema sanzionatorio interno.
- Integrazione con riforma tributaria (D.Lgs. 87/2024): meccanismo compensazione tra sanzioni amministrative/penali (*ne bis in idem* sostanziale), applicabile a reati tributari 231; riduzione sanzioni se l'ente dimostra ravvedimento/MOG efficace.

- Proposte in discussione (Position Paper Confindustria/Assonime): sistema premiale per enti con MOG "eccellenti" (riduzione pene), ma senza impatti diretti su sanzioni interne; enfasi su self-cleaning e compliance integrata.

6.5. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dirigenti

Con riguardo ai Dirigenti della **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.**, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dalle procedure aziendali, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicabile e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità, tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

6.5.1. Violazioni

A titolo esemplificativo e non tassativo, costituiscono illecito disciplinare le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedirne la trasparenza e la relativa verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà darsi tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

39

6.5.2. Sanzioni

In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale all'interno dell'Ente, nei confronti dei suddetti soggetti – ai quali viene assegnato un ruolo di responsabilità - saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il **biasimo scritto** potrà essere comminato nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello. Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza all'esterno, l'irrogazione della sanzione del biasimo scritto potrà comportare anche la revoca della procura stessa;

- il **licenziamento con preavviso** potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, tale da configurare un notevole inadempimento;
- il **licenziamento senza preavviso** potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, tale da non consentire la prosecuzione - anche provvisoria - del rapporto di lavoro, quali - a titolo esemplificativo e non esaustivo -:
 - a) la violazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna, e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
 - b) la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

6.6. Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori e dei Sindaci

6.6.1 Violazioni

Le violazioni commissibili da parte dell'Amministratore e dei Sindaci possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come di seguito riassunte:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Assemblea dei Soci e al Collegio sindacale;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato, circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

40

6.6.2 Sanzioni

La violazione delle regole del presente modello da parte dell'Amministratore o del Sindaco può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente punto 6.2:

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00,
- la sospensione dalla carica per un periodo non superiore a due anni,
- la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e l'ente.

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spetta all'Assemblea dei Soci su proposta dell'Organo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria, con conseguente proposta ogni qualvolta emerga il *fumus* di un'avvenuta infrazione.

In caso di revoca si osservano le disposizioni previste dal Codice Civile.

Parimenti si procederà per le violazioni del Modello direttamente ascrivibili ai Sindaci.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà dell'ente di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

6.7. Provvedimenti nei confronti di consulenti, collaboratori e soggetti terzi in generale

Qualsiasi condotta attuata da consulenti, collaboratori e soggetti terzi in generale che intrattengono rapporti con **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** in contrasto con le regole che compongono il presente Modello e siano poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

I suddetti comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Unico.

SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L. si riserva la facoltà di agire giudizialmente proponendo domanda di risarcimento del danno, qualora da detta condotta derivino alla stessa danni materiali (in particolare l'applicazione da parte del Giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001) ovvero di immagine.

7. Formazione del personale e diffusione del Modello

La formazione del personale è elemento obbligatorio ed essenziale del Modello Organizzativo 231 (D.Lgs. 231/2001), al fine di diffondere la conoscenza del MOG, del Codice Etico e delle procedure, garantendo così l'effetto esimente da responsabilità amministrativa dell'ente

SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L. promuove pertanto la conoscenza del Modello e dei suoi aggiornamenti secondo criteri di continuità ed intensità, nei confronti dei seguenti soggetti:

1. tutti i dipendenti, che sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione. La formazione del personale ai fini dell'efficace attuazione del Modello sarà gestita dall'Organismo di Vigilanza, successivamente all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea dei Soci e alla nomina dell'Organismo.
2. tutti i soggetti terzi con i quali l'Ente instaura rapporti di collaborazione nell'espletamento della propria attività (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori a vario titolo, etc.). A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, sulle politiche e sulle procedure adottate dall'impresa sulla base del presente Modello, e verranno predisposte apposite clausole contrattuali per ottenere il loro impegno rispetto all'adesione ai principi e procedure elencate.

L'impresa promuove la più ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali ed al Personale di **SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.** mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, della cui consegna viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV. Sarà inoltre compito dell'OdV promuovere e monitorare tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune anche mediante la predisposizione di appositi piani approvati dal Consiglio di Amministrazione.

42

7.1. Formazione del personale e matrice rischio-formazione

SELF SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L. adotta un sistema di formazione strutturato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, finalizzato a garantire la piena conoscenza del Modello 231 e la prevenzione dei rischi-reato. La formazione è progettata secondo un approccio *risk-based*, che correla i contenuti formativi ai livelli di rischio delle funzioni aziendali.

Matrice rischio – formazione obbligatoria

Area / Funzione	Principali rischi 231	Formazione obbligatoria	Frequenza
Direzione/Apicali	Reati societari, corruzione, abuso di potere	Modello 231 avanzato, responsabilità apicali, governance e flussi OdV	Annuale
Amministrazione	Falso in bilancio, reati fiscali, riciclaggio	Controlli contabili, tracciabilità, antiriciclaggio, procedure interne	Annuale
Ufficio Acquisti	Corruzione, frodi, conflitti di interesse	Procedure acquisti, anticorruzione, gestione fornitori	Annuale
Commerciale Vendite	Corruzione, reati contro PA	Codice etico, rapporti con PA, gestione offerte	Annuale
HR/Personale	Reati in materia di lavoro, intermediazione illecita	Normativa lavoro, gestione risorse, segnalazioni	Annuale
Produzione/Operativi	Sicurezza sul lavoro, reati ambientali	Procedure operative, sicurezza,	Annuale +

<u>Area / Funzione</u>	<u>Principali rischi 231</u>	<u>Formazione obbligatoria</u>	<u>Frequenza</u>
		responsabilità operative	aggiornamenti
HSE (sicurezza/ambiente)	Infortuni, reati ambientali	Normativa sicurezza, gestione rischi, audit interni	Semestrale
IT/Sistemi informativi	Reati informatici, data breach	Sicurezza informatica, gestione accessi, GDPR	Annuale
Tutto il personale	Violazioni Modello 231	Formazione base Modello 231, codice etico, whistleblowing	Annuale

7.2. Caratteristiche del sistema formativo

La formazione è:

- Obbligatoria e tracciata (registri, test, attestazioni);
- Differenziata per ruolo e rischio;
- Aggiornata periodicamente o in caso di modifiche del Modello;
- Orientata alla pratica, con casi concreti e scenari operativi;

Articolazione:

- Formazione iniziale (onboarding);
- Formazione periodica obbligatoria;
- Formazione specialistica per aree a rischio;
- Formazione straordinaria (in caso di audit, violazioni o infortuni).

Ruolo dell'Organismo di Vigilanza:

L'OdV:

- verifica la coerenza della matrice rischio-formazione;
- monitora l'effettiva erogazione;
- analizza i risultati (test, partecipazione);
- propone interventi correttivi.



SELF

SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI

SERVIZI ECOLOGICI LA FAUCI S.R.L.

Share Capital € 10.000,00

Registered Office Via Provinciale Snc, 98040 - Valdina (ME)

C.F. e P.IVA 02630340830

CONSULENZA AZIENDALE E PROGETTO GRAFICO
REALIZZATO DA CFA CONSULENZE SRL