

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

ESA-Com SpA

Via Labriola, 1 – 37054 – Nogara (Vr)

Tel. +39 0442 51 10 45 - Fax +39 0442 51 35 63

C.F e P.I. 03062710235 - ATECO 2007: 38.11.00

Posizione INAIL: 6053346/33 Matricola INPS: 900761617 / 9007928665

PAT Impiegati: 90059487/69 – PAT Operai: 90532567/52

www.esacom.it


info@esacom.it - esacomspapec@esacom.eu

Erogazione servizi pubblici locali di raccolta e trasporto di rifiuti "in house", intermediazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi, manutenzione e gestione del verde pubblico comunale "in house", svolgimento servizi strumentali a favore dei soci affidatari, servizi di disinfestazione, sanificazione e servizi cimiteriali



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
231/2001
PARTE GENERALE**

Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 06/12/2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

INDICE

PARTE 1 – INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

- 1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001: brevi cenni
- 1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente (cd. Reati presupposto)
- 1.3 Terminologia
- 1.4 L’adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione”

PARTE 2 – DESCRIZIONE DELLA REALTA’ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE


- 2.1 Presentazione di ESA-COM spa
- 2.2 Storia giudiziaria della società
- 2.3 Sistema di Governance e compliance vigilanza ex D.Lgs. 231/2001
- 2.4 L’assetto organizzativo di ESA-COM spa

PARTE 3 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA ESA-COM SPA

- 3.1 Premessa- Principi ispiratori all’adozione del Modello 231
- 3.2 Adozione del Modello 231 di ESA-COM spa
- 3.3 Metodologia utilizzata nella predisposizione del Modello 231
- 3.4 La struttura documentale del Modello 231
- 3.5 Potenziale commissione di Reati presupposto e principi di comportamento (Risk Assessment)
- 3.6 Il Codice Etico
- 3.7 Attività di comunicazione e formazione


PARTE 4 – IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 4.1 Il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ex art. 6 D.Lgs. 231/2001 adottato da ESA-COM spa
- 4.2 Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)
- 4.3 Misure nei confronti dei dirigenti e figure apicali
- 4.4 Misure nei confronti dei terzi
- 4.5 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

PARTE 5 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 5.1 Principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza di ESA-COM spa
- 5.2 Composizione e funzionamento dell'O.d.V.
- 5.3 Regolamento dell'O.d.V.
- 5.4 Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e relativa archiviazione
- 5.5 Segnalazioni da parte di soggetti interni (esponenti aziendali, dipendenti – c.d. “*whistleblowing*”) e terzi

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

PARTE 1 - INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001: brevi cenni

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 20 05/60/CE, DIR. 2006/70/CE.


Il D.Lgs. 231/2001, rubricato “**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art.11 della Legge 29.9.2000 n. 300**”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. È stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente per Reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) dalla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del D.Lgs. 231/2001, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tuttora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolubilità dell'autore materiale del reato).

Gli articoli del D.Lgs. 231/2001, **identificano come soggetti attivi del reato soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.** Gli articoli identificano, inoltre, **come soggetti attivi, anche le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.**

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge nella sanzione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/2001 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di “D.Lgs. 231/ 01” si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/ 01 e s.m.i.).

La normativa vigente onera gli enti ad adeguare i propri modelli interni di organizzazione, gestione e controllo in funzione di prevenzione rispetto ai reati indicati dal legislatore.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. Reati presupposto)


I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto, rubricata “Responsabilità amministrativa da reato”.

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente.


In particolare, la Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la "Legge 146/2006"), recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001” prevede la responsabilità dell'Ente in caso di commissione di determinati reati (c.d. Reati Transnazionali).

Recentemente sono inoltre intervenute ulteriori ed importanti modifiche al D. Lgs. 231/2001. In specie, la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge Spazzacorrotti), ha innovato ed ampliato i reati presupposto, con particolare riguardo all'art. 25 D.Lgs. 231/2001. Successivamente, nel novembre 2021 vi sono state altre modifiche al decalogo dei reati presupposto in forza del Decreto Legislativo n. 184/2021, che ha aggiunto una nuova categoria di reati presupposto, e del Decreto Legislativo n. 195/2021 che ha ampliato alcune fattispecie già previste dal D. Lgs. 231/2001. Sono poi intervenute altre modifiche ad opera della L. 238/2021, della Legge n. 13 del 25/02/2022, del D. Lgs. 19/2023 e della L. 137/2023 di conversione del D.L. 105/2023, che ha ulteriormente ampliato i reati presupposto. Dipoi, la L. 112/2024 e la L. 114/2024 sono intervenute nuovamente sull'art. 25 del D. Lgs. 231/2001. In particolare, tale novella legislativa ha comportato, da un lato, l'ampliamento dell'inventario dei reati presupposto, con l'introduzione, ad opera della L. 112/2024, del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.), e del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili in relazione agli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 322 bis c.p.), e dall'altro, l'abrogazione, ad opera della L. 114/2024, del reato di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) e la riformulazione del reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.), con l'effetto di una ridefinizione in senso restrittivo. Il D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 ha poi modificato incisivamente il testo dell'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/01 (Contrabbando), con l'aggiunta anche delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9. In specie, con tale novella legislativa è stato abrogato il TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale), D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, con l'introduzione di un nuovo corpus normativo ai sensi del D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024. Tale provvedimento ha poi comportato la sostituzione dell'art. 291-quater del D.P.R. n. 43/73 all'interno dei Reati transazionali (L. n. 146/2006) (abrogato), con l'art. 86 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati) del D. Lgs. n. 141/2024. Un'ulteriore novità concerne l'inserimento sempre nell'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/01 dei reati previsti dal D. Lgs. n. 504 del 1995 (Testo Unico in materia di accise): artt. 40-49 del D. Lgs. n. 504/1995. Inoltre, la L. n. 143 del 7 ottobre 2024, di conversione del D. L. 113/2024, ha introdotto l'art. 174-sexies della L. n. 633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore), facente parte dell'art. 25-novies del D. Lgs. 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore). Da ultimo, il D.L. n. 145 dell'11 ottobre 2024 ha modificato l'art. 22 del D. Lgs. n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) e ha introdotto l'art. 18 ter del D. Lgs. n. 286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), entrambi facenti parte dell'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).


Sono, pertanto, allo stato, ricompresi:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione


- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto Legislativo) anche alla luce degli aggiornamenti introdotti dalla Legge 190/2012 per i reati di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), per quello di truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2, n.1, c.p.), per il reato di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) e dalla L. 137/2023 per i reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.) e, da ultimo, dalla L. n. 114 del 9 agosto 2024 con l'eliminazione del reato di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) e la sostituzione, in senso restrittivo, del reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.), e dalla L. n. 112/2014 con l'introduzione del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.), e del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili in relazione agli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 322 bis c.p.);
- Reati in materia di criminalità informatica (art. 24 bis del Decreto Legislativo introdotto dalla L. 48/08), anche alla luce delle ultime modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D. L. n. 105/2019 e dalla L. n. 90 del 28 giugno 2024;
- Reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto Legislativo inseriti dalla c.d. Legge Sicurezza, Legge 15 luglio 2009, n. 99), anche a seguito delle novità introdotte dall'art. 1, comma 1 della Legge 21 maggio 2019, n. 43 con riguardo al reato di scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto Legislativo introdotto dalla L. 409/01 e recentemente integrato ad opera dell'art. 15, comma 7, Legge 23 luglio 2009, n. 99 e poi modificato dal D. Lgs. n. 125/2016);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99), anche alla luce delle modifiche previste dalla L. 206/2023 per il reato di vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Reati in materia societaria (art. 25 ter del Decreto Legislativo introdotto dal D.Lgs 61/02 e in parte modificato dalla Legge 262/05) anche alla luce degli aggiornamenti introdotti dalla Legge 190/2012 per il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), di quelli previsti dal D. Lgs. 224/2023 per il reato di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2368, commi 1 e 2 c.c.) e, da ultimo, della novità disciplinata dal D. Lgs. 19/2023 che ha introdotto il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art. 54 del D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 - recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere");
- Reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 7/03), anche alla luce dell'aggiornamento ad opera della L. 60/2023 con riguardo alle circostanze aggravanti ed attenuanti di cui all'art. 270-bis.1 c.p.;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater del Decreto Legislativo 231/01 introdotto dalla Legge 7/06);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 228/03 e in parte modificato dalla Legge 38/06);
- Market abuse (art. 25 sexies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 62/05 e modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla L. n. 238 del 23 dicembre 2021);
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 25 septies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 123/07 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 81/08);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto Legislativo introdotto dal D.Lgs 231/07 e successivamente modificato ad opera del D.Lgs. 195/2021);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 del Decreto Legislativo introdotto dal Decreto Legislativo n. 184/2021), anche a fronte della novità immessa dalla L. 137/2023 di conversione del D. L. 105/2023 che ha incluso nella categoria dei reati presupposto anche il delitto di trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.) e degli aggiornamenti introdotti dal D. Lgs. 150/2022 quanto al reato di frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99), anche in virtù delle modifiche apportate dalla L. 93/2023 al reato di abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n. 633/1941) e dalla L. n. 143 del 7 ottobre 2024 con l'introduzione dell'art. 174-sexies della L. n. 633/1941 che disciplina i soggetti su cui incombe l'obbligo di segnare all'autorità giudiziaria e alla polizia giudiziaria le violazioni di diritto d'autore;
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto Legislativo introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121), anche alla luce delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 196/2021 quanto al reato di attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n.152/2006, art. 256) e dal D.L. 105/2023, convertito con modificazioni dalla L. 137/2023 quanto ai reati di inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.) e di disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto Legislativo introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109), anche a seguito degli aggiornamenti introdotti dal D.L. 20/2023 sulle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) e, da ultimo, dal D. L. n. 145 dell'11 ottobre 2024 che ha introdotto l'art. 18 ter D. Lgs. n. 286/1008 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro);
- Reati transnazionali, richiamati dall'art. 10 della Legge 146/2006, in applicazione del criterio generale dell'art. 4 del Decreto Legislativo, gli Enti aventi la sede principale nel nostro Paese rispondono, a talune condizioni, anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, anche alla luce degli aggiornamenti introdotti dal D. L. 20/2023 con riguardo alle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) e dal D. Lgs. n.141 del 26 settembre 2024;
- Reati di Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies del Decreto Legislativo, articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018);
- Reati di frode in competizioni sportive (Art. 25 quaterdecies), anche alla luce delle modifiche apportate al reato di frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) ad opera del D.L. 119/2014 ed a quello di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989) per effetto del D.L. 4/2019;
- Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies), aggiunto dal D. L. n. 124/2019 e modificato dal D. Lgs. n. 75/2020 e dal D. Lgs. n. 156/2022;
- Reati di contrabbando (Art. 25 sexiesdecies), anche alla luce delle ultime modifiche apportate dal D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 che ha abrogato il TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973 e ha introdotto un nuovo corpus normativo ai sensi del D. Lgs. n. 141/2024: Art. 27 (Diritti doganali e diritti di confine); Art. 78 (Contrabbando per omessa dichiarazione); Art. 79 (Contrabbando per dichiarazione infedele); Art. 80 (Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine); Art. 81 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti); Art. 82 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti); Art. 83 (Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento); Art. 84 (Contrabbando di tabacchi lavorati); Art. 85 (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati); Art. 86 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati); Art. 88 (Circostanze aggravanti del contrabbando); Art. 94 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca). Con tale modifica sono stati anche inseriti all'interno dell'art. 25-sexiesdecies i reati previsti dal D. Lgs. n. 504 del 1995 (Testo unico in materia di accise): Art. 40 (Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici); Art. 41 (Fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche); Art. 42 (Associazione per la fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche); Art. 43 (Sottrazione all'accertamento dell'accisa sull'alcole e bevande alcoliche); Art. 44 (Confisca); Art. 45 (Circostanze aggravanti); Art. 46 (Alterazione di congegni, impronte e contrassegni); Art. 47 (Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa); Art. 48

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

(Irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa); Art. 49 (Irregolarità nella circolazione di prodotti soggetti ad accisa);

- Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies), e reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices), aggiunti dalla L. n. 22 del 09.02.2022.

Il presente Modello viene periodicamente aggiornato con le fattispecie introdotte e/o modificate dal Legislatore.


La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata al Risk Assessment, che costituisce parte integrante a tutti gli effetti del Modello.

ESA-COM spa si riserva di aggiornare tempestivamente il presente Modello ogni qualvolta le modifiche legislative lo impongano e/o venga ritenuto opportuno.


1.3 Terminologia

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.), in seguito detto anche “**Decreto**”;
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, subappaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Indebiti disciplinari:** i) del tipo “*inosservanza lieve*” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società; ii) del tipo “*inosservanza ripetuta*” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo; iii) del tipo “*inosservanza grave*” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo; iv) del tipo “*violazione colposa*” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all’inosservanza;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002, ultimo aggiornamento giugno 2021. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/2001, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;
- **Linee Guida di Fise Assoambiente:** il documento rappresenta il risultato delle attività di un Gruppo di Lavoro promosso da FISE Assoambiente e Certiquality; FISE Assoambiente è l'Associazione che rappresenta, a livello nazionale ed europeo, le imprese italiane che operano nel settore dei servizi di igiene ambientale e della gestione dei rifiuti e bonifiche; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative;
- **Modello 231:** si intende l'insieme dei principi di condotta, delle procedure e dei protocolli ad essi ispirati, adottati dalla ESA-COM spa al fine di prevenire la commissione di reati, così come previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- **O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 co.1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sull'effettività, sull'adeguatezza, sul funzionamento e sul rispetto del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso, di svolgere attività di informazione e formazione aventi a oggetto il D. Lgs. 231/2001 e il Modello e di promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell'ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art .5, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Procuratori, ecc.


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo;
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato dalla Società;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;
- **Società, Impresa, Azienda:** la società ESA-COM SPA.

1.4 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto L.gs. n. 231/2001

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:


- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di linee guida redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e giudicati idonei dai ministeri competenti.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

PARTE 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE

2.1 Presentazione di ESA-COM spa

ESA-Com SpA nasce il 26 luglio 2000 con atto notarile del Dott. Lucio Lombardi di Isola della Scala (VR).

La natura della società è interamente a capitale pubblico, partecipata direttamente da Enti Pubblici o Società a capitale interamente pubblico.

ESA-Com spa ha per oggetto l'organizzazione, la gestione e l'esecuzione in proprio o a mezzo di terzi di servizi in materia ambientale. Ad essa sono affidate attività di: raccolta e trasporto rifiuti solidi urbani, servizio di gestione della tariffa sui rifiuti e sui servizi, servizi complementari anche di pulizia e spazzamento sul territorio dei Comuni gestiti, servizi di disinfestazione, servizio di gestione del verde pubblico, servizi cimiteriali.

In ottemperanza alla normativa vigente, ESA-Com spa è affidataria di servizi pubblici locali in "house providing", ossia gli enti pubblici, che possiedono una partecipazione al capitale sociale della società, possono affidare ad essa direttamente la gestione del servizio pubblico locale a rilevanza economica, esercitando il cd. "controllo analogo".

Nel futuro di ESA-Com si prevede l'affidamento del servizio da parte di ulteriori Comuni che portino il bacino di utenza in espansione. Tale traguardo permetterà alla società di ottimizzare la spesa annuale per conto del comune, sia dal punto di vista della distribuzione dei costi fissi, che dell'attuale struttura operativa.

LA MISSION: APPROCCIO PEOPLE CARE E CURA DELL'AMBIENTE

Uno dei principi fondamentali posti alla base della gestione della società è l'approccio cd "people care", ossia l'impegno a semplificare e snellire le procedure amministrative per gli utenti e clienti, sempre nel rispetto delle normative applicabili.

ESA-Com pone al centro le esigenze della persona, ponendo particolare attenzione agli anziani ed ai disabili al fine di soddisfare le loro esigenze specifiche.


ESA-Com si impegna a fornire agli utenti una informazione chiara, completa e costante sulle modalità di fornitura dei propri servizi e le loro eventuali modifiche.

La società ha istituito Sportelli che sono punti di incontro con i cittadini per chiedere informazioni, attivare o chiudere servizi, ricevere nuovi contenitori.

ESA-Com ha predisposto un servizio di call center e un servizio di messaggistica istantanea per gli utenti. È stata anche sviluppata un'applicazione (ESA-ComAPP) pensata per i cittadini per rimanere aggiornati sulle novità e sui servizi resi dalla società.

Si fa presente che la Società si impegna costantemente a promuovere momenti di confronto con la cittadinanza attraverso serate di incontro dedicate oltre a mirati progetti scolastici per sensibilizzare le nuove generazioni.

Un altro criterio guida della società è l'attenzione rivolta all'ambiente. Pensare all'ambiente che ci circonda e a come preservarlo è parte fondamentale del quotidiano servizio di ESA-Com.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

2.2 Storia giudiziaria della società

ESA-COM spa ad oggi non è mai stata sottoposta ad alcun procedimento giudiziario per violazione del D.Lgs. 231/2001. I suoi amministratori non hanno mai subito condanne definitive in procedimenti penali.


La storia sociale dimostra quindi già grande impegno ad un comportamento virtuoso, ritenendo comunque opportuno formalizzare le proprie politiche di prevenzione nonché implementare ulteriori Protocolli e Procedure di prevenzione con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, adottando un modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.3 Sistema di Governance e compliance vigilanza ex d. lgs. n. 231/2001

La società ESA-COM spa è una Società per Azioni interamente a capitale pubblico, partecipata direttamente da Enti Pubblici o società a capitale interamente pubblico.

Partecipano a ESA-Com i seguenti Enti:

1. CAMVO SpA;
2. Comune di Angiari;
3. Comune di Belfiore;
4. Comune di Bevilacqua;
5. Comune di Bovolone;
6. Comune di Casaleone;
7. Comune di Concemarise;
8. Comune di Erbè;
9. Comune di Gazzo Veronese;
10. Comune di Isola della Scala;
11. Comune di Isola Rizza;
12. Comune di Minerbe;
13. Comune di Nogara;
14. Comune di Nogarole Rocca;
15. Comune di Oppeano;
16. Comune di Palù;
17. Comune di Ronco all'Adige;
18. Comune di Roverchiara;
19. Comune di Salizzole;
20. Comune di San Giovanni Lupatoto;
21. Comune di San Pietro di Morubio;
22. Comune di Sorgà;
23. Comune di Terrazzo;
24. Comune di Trevenzuolo;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

25. Comune di Vigasio;

26. Comune di Zevio.

Il sistema di governance della società si caratterizza poi per la presenza di un **Consiglio di Amministrazione** incaricato di gestire l'impresa sociale, il quale ha attribuito poteri operativi ad organi delegati.

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge o dallo statuto.

La rappresentanza della società compete, in via generale ad un Procuratore generale e direttore (Geom. Barbati Maurizio) al quale sono stati conferiti poteri di gestione della società a tempo indeterminato (atto di nomina trascritto al Registro Imprese nell'Aprile del 2023).

È stato nominato anche un Responsabile Tecnico per la cura e la manutenzione del paesaggio.

La società ha nominato anche un Collegio Sindacale composto da tre membri formato da professionisti iscritti all'albo dei revisori legali.

Chiunque agisca in rappresentanza della società deve possedere i requisiti richiesti dalle regole, dalle norme e dalle direttive del presente Modello, nonché dalle disposizioni applicabili in materia.

Organismo di Vigilanza: istituito in conformità e con i poteri previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente Modello. Alla luce della struttura aziendale e del coefficiente di rischio (basso) riscontrato è stato valutato idoneo per le finalità sottese alla nomina l'istituzione di un Organismo di Vigilanza Collegiale con la selezione di professionisti esterni esperti della materia coadiuvati da un membro interno alla società dotato di indipendenza e autonomia.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società è dotata, possono essere così riassunti:

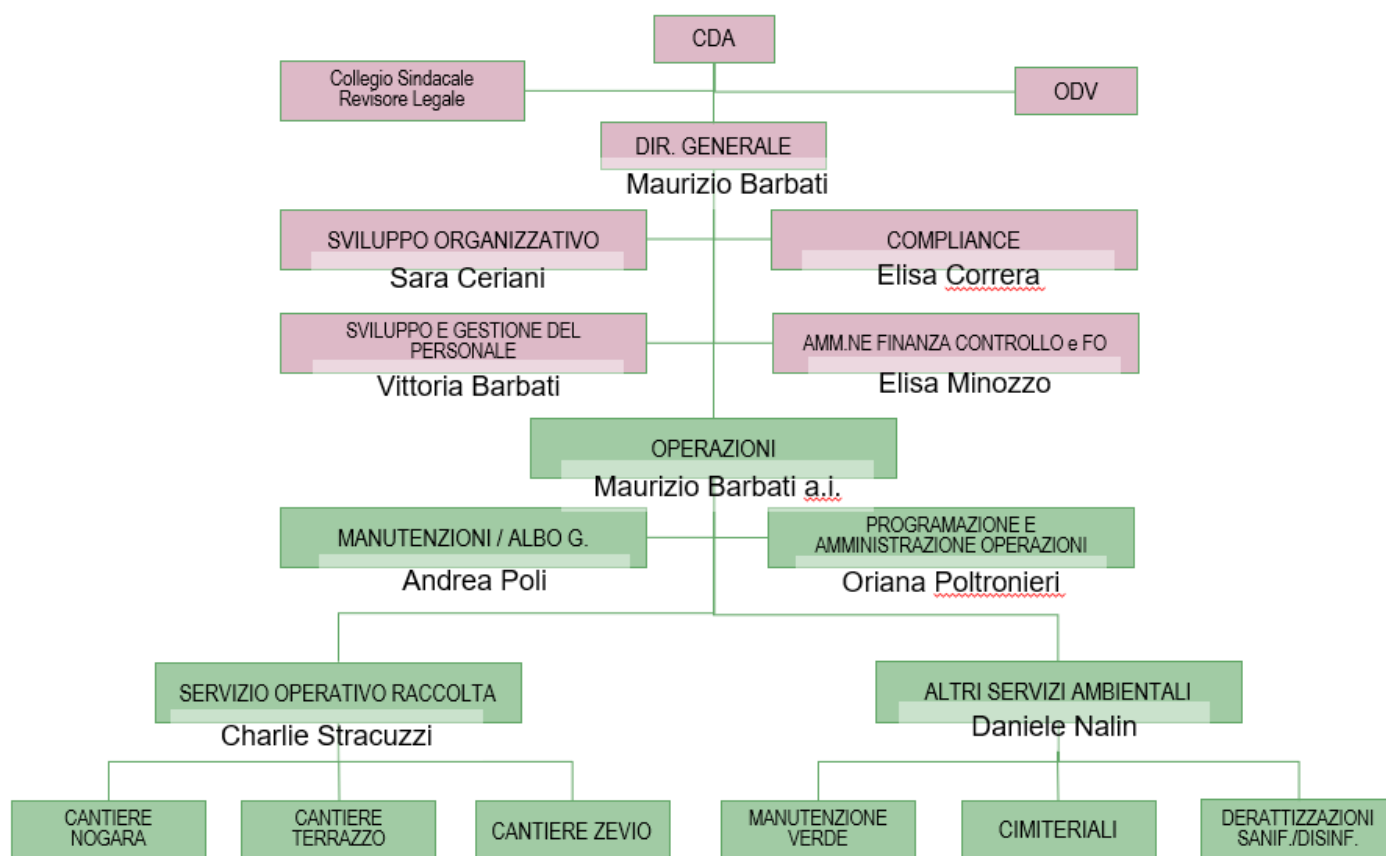
- Uno Statuto sociale: quell'atto che regola la vita interna ed il funzionamento della società, nel rispetto delle norme inderogabili poste dal Codice Civile;
- Conseguimento di certificazioni ed autorizzazioni: ESA-Com si è dotata delle seguenti certificazioni ed autorizzazioni:
 - UNI EN ISO 9001:2015 sistema qualitativo;
 - UNI EN ISO 14001:2015 sistema di gestione ambientale;
 - UNI EN ISO10014:2007 sistema di management;
 - UNI EN ISO 45001:2018 sistema di Gestione della Sicurezza e della salute dei lavoratori;
 - SA 8000:2014 sistema gestione responsabilità sociale dell'impresa;
 - UNI ISO 31000:2018 gestione del rischio;
 - ISO 50001:2018 certificazione energetica;
 - ISO 16636:2015 gestione e controllo servizi di disinfestazione.
- Modello di Organizzazione e Gestione D.Lgs. 231/2001;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- Un sistema di protocolli (manuali, procedure e istruzioni): volti a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, in conformità con il disposto dell'art. 6 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001, il quale dispone che il Modello Organizzativo deve "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire";
- Un Organigramma e/o un Funzionigramma: che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- Codice Etico: documento stilato ed adottato su base volontaria dalla società, che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere. Si rivela inoltre come una motivazione forte per il rispetto di regole di qualità, stimola azioni correttive al fine di migliorare i rapporti tra aziende. Il codice etico è documento integrante del presente Modello di organizzazione e gestione redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.


2.4 L'assetto organizzativo di ESA-COM spa

La struttura organizzativa della Società è illustrata nel seguente organigramma funzionale (ultimo aggiornamento: 2024) che evidenzia le funzioni più importanti ai fini dell'individuazione dei *process owner*:



Il nuovo Organigramma, nell'ambito della ricerca di un miglioramento dell'Organizzazione aziendale e della *compliance* generale, si caratterizza per i seguenti obiettivi e vantaggi:

- Strutturare l'azienda attraverso l'identificazione di un numero contenuto di riporti diretti al Dir. Generale;


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- Aumentare il livello di delega sia sulle operazioni, sia per le funzioni di staff;

-Assicurare il presidio dei processi «core»:

- a) Istituzione di un unico riporto al Dir. Generale a presidio dell' "execution".
- b) Ufficio specifico con il compito di assicurare la piena efficienza delle strutture e dei mezzi a disposizione dell'Azienda.
- c) Istituzione di un supporto amministrativo al servizio ASA.

Questo, per quanto rilevante nell'ambito del MOGC, anche per consentire una migliore veicolazione dei flussi informativi e per l'identificazione dei singoli *process owner*.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

PARTE 3 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA ESA-COM SPA

3.1 Premessa - Principi ispiratori all'adozione del Modello 231


La Società ESA-COM SPA, al fine di garantire ed assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D.Lgs. 231/2001.

La Società ESA-COM SPA, nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/2001 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, così come individuati nel documento *Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (Risk Assessment)*".

Nello specifico, l'applicabilità del D.Lgs. 231/2001 in caso di società partecipate da capitale pubblico che svolgano attività economica è stata a lungo dibattuta in dottrina e giurisprudenza, in ragione dell'esclusione dall'ambito di applicabilità del Decreto degli Enti Pubblici, agli Enti Pubblici territoriali ed a quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Si è giunti ad affermare che la società per azioni costituita per svolgere, secondo criteri di economicità, le funzioni di raccolta e smaltimento rifiuti alla stessa trasferite da enti pubblici territoriali, è soggetta alla normativa in materia di responsabilità da reato degli enti; questo perché riveste una forma giuridica di diritto privato che non può essere esclusa da detta disciplina, ancorché svolga un'attività con ricadute indirette su beni costituzionalmente garantiti.

L'individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei Reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- Rendere pienamente consapevoli, dirigenti, dipendenti, stakeholder e tutti coloro che operano in nome e per conto di ESA-COM SPA, dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- Ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ESA-COM SPA in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui ESA-COM SPA si attiene nell'espletamento della propria mission aziendale;
- Consentire a ESA-COM SPA, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione Avv. Marco Panato	Responsabile Verifica Area Compliance	Responsabile Validazione Direttore Generale	Responsabile Approvazione Consiglio di Amministrazione

ESA-COM SPA ritiene che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costruito secondo le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, rappresenti un valido ed efficace strumento per sensibilizzare amministratori, dipendenti, dirigenti, clienti, consulenti, fornitori, stakeholder e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con ESA-COM SPA .

Ai suddetti soggetti destinatari del Modello è richiesto l'espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici e sociali a cui si ispira l'azione di ESA-COM SPA e che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

3.2 Adozione del Modello 231 di ESA-COM SPA

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa agli Amministratori la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) della Società ESA-COM SPA ha approvato questo Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società, nel predisporre il presente documento, ha fatto riferimento ai "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/01" redatti di concerto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti, dall'Associazione Bancaria Italia, dal Consiglio Nazionale Forense e da Confindustria nel febbraio 2019, alle Linee Guida di Confindustria, approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate a giugno 2021, alle Linee Guida FISE Assoambiente edizione novembre 2020, alle sentenze giurisprudenziali (ed, in particolare, alla recente sentenza n. 23401 del 15 giugno 2022, con cui la Cassazione panel si è espressa in materia di adozione dei modelli 231 redatti secondo le Linee Guida delle Associazione di categoria) e alla storia aziendale.

La struttura documentale diretta così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001, risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto Legislativo.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

Nella competenza del Consiglio di Amministrazione della Società rientrano altresì le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all'introduzione di nuove disposizioni di legge, a mutamenti della struttura organizzativa e/o della realtà aziendale.


Le successive modifiche o integrazioni, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

3.3 Metodologia utilizzata nella predisposizione del Modello 231

La procedura di redazione del presente Modello 231 è stata oggetto di **diverse fasi, finalizzate a dotare la società di presidi interni che siano in grado di fronteggiare la probabilità di accadimento del reato, riconducendolo entro un margine di rischio tollerabile.**

a. Mappatura delle attività sensibili ed individuazione delle funzioni aziendali coinvolte

L'art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello debba prevedere un meccanismo volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

Il primo passaggio per l'elaborazione di un efficace sistema di prevenzione è quindi strettamente connesso all'identificazione delle attività sensibili al rischio di commissione di un reato presupposto.

L'attività sensibile è definita infatti come quell'insieme di operazioni ed atti che possono esporre la società al rischio di commissione di un reato richiamato dal D.Lgs. 231/2001.

Si pone, perciò, massima attenzione nell'identificazione di quale sia l'attività e/o l'azione del processo in cui è presente il rischio di reato.

b. Valutazione del rischio

Ai fini della presente valutazione, è importante definire una soglia che determini quando esiste un "presupposto sufficiente" alla commissione del reato presupposto.

L'individuazione di tale soglia non è univocamente determinabile dal momento che risulta essere legata al contesto di attività della società.

Sulla base di indicatori caratteristici, definiti situazione per situazione, sarà quindi valutabile il caso in cui il rischio di commissione di un reato manca dei presupposti sufficienti, ossia ha presupposti insufficienti.

Diverso sarà, invece, il caso in cui non risulta applicabile al contesto della Società l'ipotesi di commissione del reato presupposto, ossia si ha la non applicabilità.

La valutazione delle attività sensibili viene sviluppata per tutti i reati presupposto, senza esclusioni, al fine di rendere davvero efficace l'analisi stessa.

c. Individuazione dei Processi a Rischio

Al termine delle verifiche di cui sopra, ESA-COM SPA ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi: **i Processi a Rischio.**

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come Processi a Rischio, in relazione al Decreto Legislativo, e, conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati e/o Illeciti Amministrativi, le aree di attività specificamente individuate nel documento aziendale denominato "Risk Assessment" e che costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Risk Assessment consente di rilevare la mappatura dei rischi di commissione dei reati presupposto e successivamente di valutare la quantificazione degli stessi rischi in funzione della probabilità di accadimento e della gravità del reato.


L'obiettivo del Risk Assessment è quello di tenere il rischio residuo a livello di accettabilità con un sistema di gestione tale da garantire la prevenzione del rischio attraverso il monitoraggio continuativo dell'efficacia e dell'adeguatezza dei protocolli preventivi nonché dei controlli di presidio del rischio stesso.

d. Sistema organizzativo e Codice Etico

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, e dell'individuazione dei Processi a Rischio, è stata elaborata **una struttura documentale aziendale costituita da un sistema di protocolli interni finalizzati a regolamentare e disciplinare le attività interne societarie**, avuto mente all'art. 6 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001, il quale stabilisce che la società debba "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

Tale documentazione costituisce la cd. "Parte speciale" del Modello.

I suddetti documenti sono stati redatti sulla base dell'indice di rischio emerso in relazione all'oggetto dell'attività, e sono

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

3.4 La struttura documentale del Modello 231

La struttura documentale diretta a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001 è costituita da:

1. Parte Generale: documento portante del Modello il quale, in armonia a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001 ricomprende altresì:
 - a) Sistema Disciplinare (PARTE 4 del presente documento);
 - b) I principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza (PARTE 5 del presente documento);
 - c) Flussi Informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza (Par. 5.2).
2. Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (*Risk Assessment*);
3. Codice Etico;
4. Parte Speciale (Sistema dei Protocolli).

La struttura documentale, coerentemente con i dettami previsti del D.Lgs. 231/2001, risponde alle seguenti esigenze:

- Individuazione dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione della responsabilità amministrativa della Società;
- Mappatura delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- Definizione e aggiornamento dei documenti aziendali a supporto;
- Impostazione delle azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio di commissione del reato presupposto;
- Pianificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- Definizione di un sistema disciplinare adeguato all'azione di sanzionamento del mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni societarie (protocolli);
- Definizione dei principi di comportamento aziendali;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

3.5 Potenziale commissione di Reati presupposto e principi di comportamento (Risk Assessment)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/2001 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

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

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio verranno elencate nelle parti speciali del presente Modello.

I principi generali di comportamento, a cui i Destinatari si devono adeguare, sono riportati nel Codice Etico che costituisce un idoneo strumento preventivo alla commissione dei Reati.

3.6 Il Codice Etico

Il documento pubblico denominato “Codice Etico”, definisce gli obblighi giuridici e i valori morali a cui la Società, ESA-COM SPA, si conforma.

Nel Codice Etico vengono identificate le responsabilità di ciascun soggetto destinatario, dai Dipendenti a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società.

Dai principi generali di comportamento, ivi definiti, discendono norme e modalità operative da attuare in ESA-COM SPA, nonché i principi ispiratori per i componenti del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) e per i dirigenti nel dare concreta attuazione all'attività di Direzione della Società.


Il documento Codice Etico presenta inizialmente i termini per una sua corretta diffusione a cui seguono gli “obblighi dei destinatari” nonché i riferimenti da seguire in caso di “violazioni del codice”.

Nel Codice Etico è posto particolare risalto alla comunicazione ai destinatari di mission e di valori di ESA-COM SPA.

Nel Codice Etico sono descritti i seguenti “principi generali di comportamento”: legalità; lealtà e correttezza; qualità del prodotto; valorizzazione delle risorse umane; salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; ambiente; partecipazione e reciprocità; nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali; accortezza nelle transazioni commerciali; divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro; tutela di dati e sistemi informatici; comunicazioni verso l'esterno.

Nel Codice Etico sono, inoltre, descritti i seguenti “principi specifici di comportamento”:

- nelle relazioni con i Dipendenti (per la selezione e scelta del personale nonché per la trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali);
- nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo e nella gestione dei procedimenti legali;
- nelle relazioni con i Fornitori (per la selezione e scelta dei fornitori e nella gestione degli acquisti);
- nelle relazioni con i Competitors (nel rispetto della proprietà industriale e intellettuale);
- nelle relazioni con i Clienti (per una correttezza e completezza delle informazioni e per il coinvolgimento dei Clienti);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- nelle relazioni con gli altri interlocutori, tra cui i Soci, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione contabile, le Associazioni di categoria, i sindacati e i partiti politici;
- nell'elargizione o accettazione di doni o altre utilità.

3.7 Attività di comunicazione e formazione

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la Società assicura un'ampia informazione (comunicazione) sul Modello stesso e un'adeguata formazione di base a tutti i destinatari interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

ESA-COM SPA ha deciso di organizzare la diffusione del presente Modello, e ciò tramite:

1. Comunicazione mediante email a tutto il personale amministrativo;
2. Pubblicazione sulla piattaforma dedicata in uso a tutti i dipendenti cui si accede tramite credenziali proprie;
3. Pubblicazione sul sito web aziendale (della presenza del Modello, dei riferimenti dell'OdV e del Codice Etico);
4. Cicli periodici di formazione organizzati alla presenza di tutto il personale aziendale.


L'attività di comunicazione e formazione (es. in punto di Codice Etico, disciplina preventiva e repressiva dei fenomeni corruttivi, policies aziendali anti-illegalità) è oggetto di un'opportuna pianificazione e di un periodico svolgimento, in particolare sono necessarie attività formative di aggiornamento in occasione di cambiamenti organizzativi e/o gestionali, nonché al verificarsi di eventi di tentativo o commissione dei reati presupposto.

L'attività di formazione deve poi essere seguita da precise attività di verifica del raggiungimento degli obiettivi informativo-formativi (es. mediante questionari, custoditi in archivio).

È oggetto di puntuale pianificazione l'allocazione di risorse e mezzi, necessaria alla realizzazione del piano formativo, redatto sulla base delle esigenze aziendali di comunicazione e formazione.

I contratti stipulati con fornitori, consulenti e partner riportano un'apposita clausola che richiede alla controparte uno specifico impegno al rispetto dei principi comportamentali idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.


Inoltre, stante la volontà di ESA-COM di aderire al Protocollo di legalità sottoscritto il 1° giugno 2022 dal Ministero dell'Interno e da Confindustria, finalizzato a rafforzare la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nei contratti stipulati dalle imprese che aderiscono all'intesa con i rispettivi fornitori di beni e servizi ed esecutori di lavori, i contratti stipulati da ESA-COM con i fornitori riportano anche un'apposita clausola di adesione al "Protocollo di legalità" e una clausola risolutiva e di obbligo di recesso per i casi di mancato ottenimento della documentazione antimafia liberatoria relativamente al fornitore e/o di successiva interdittiva antimafia nei confronti del fornitore stesso (ai sensi dell'art. 4 del "Protocollo di legalità"), sulle quali condizioni contrattuali v. Modello 231-Parte speciale pp. 13 e ss.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

La White List è un elenco istituito presso ogni Prefettura che ha lo scopo di rendere più efficaci i controlli antimafia rispetto alle attività imprenditoriali considerate più a rischio di infiltrazioni mafiose. Tra le attività definite come maggiormente esposte al rischio d'infiltrazione, per cui è possibile l'iscrizione nell'elenco White List, sono ricompresi i servizi ambientali, incluse le attività di raccolta, di trasporto nazionale e transfrontaliero, anche per conto di terzi, di trattamento e di smaltimento dei rifiuti, e le attività di risanamento e di bonifica e gli altri servizi connessi alla gestione dei rifiuti.

Con l'accoglimento dell'iscrizione alla White List, ESA-Com S.p.A. ha potuto concludere anche l'adesione al protocollo di legalità tra il Ministero dell'interno e Confindustria.

Infine, ottenendo il riconoscimento di iscrizione in White List e aderendo al Protocollo di Legalità, ESA-Com S.p.A. potrà richiedere il rilascio del rating di legalità, un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità, che deve essere considerato in sede di concessione di finanziamenti da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché in sede di accesso al credito bancario.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

PARTE 4 - IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Il Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ex art. 6 D.Lgs. 231/2001 adottato da ESA-COM SPA

Il “Sistema Disciplinare”, formalizza e costituisce quanto richiesto dal D.Lgs. 231/2001 per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l’estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette.

L’art. 6 comma 2 lett e) D.Lgs. 231/2001, nel disciplinare le caratteristiche dei Modelli 231, prevede espressamente che debbano “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

L’obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del personale della Società e degli altri Destinatari del Modello, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento indicati ed espressi dal Modello e dal Codice Etico nonché comportamenti che violano procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il suddetto Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, **e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio** (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento e Statuto dei Lavoratori) inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

4.2. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti).

Il Sistema Disciplinare interno alla società prevede sanzioni commisurate alla gravità dell’infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. La Società ha altresì adottato nell’ambito delle Certificazioni ISO possedute una procedura operativa interna relativa alle sanzioni applicabili in caso di violazioni, le cui regole devono ritenersi integrate e richiamate da quanto previsto nel Modello adottato.


Per i Dipendenti non dirigenti di ESA-COM SPA **le sanzioni applicabili (nel rispetto del CCNL di categoria)** sono:

i. **richiamo verbale;**

- Tale provvedimento è applicato per i casi di “*inosservanza lieve*”, ovvero sia nelle ipotesi in cui il lavoratore pone in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure, i protocolli e le norme di comportamento previste dal presente Modello (ad esempio, non osservando le procedure prescritte, omettendo di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, omettendo di svolgere controlli ecc...);
- Si ha “*inosservanza lieve*” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato pericolo di sanzioni o danni per la Società.

ii. **ammonizione scritta;**

- Tale provvedimento è applicato in caso di “*inosservanza lieve reiterata*”, ovvero sia nelle ipotesi in cui il lavoratore incorra nell’inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale; tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

vi. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge;

- ▶ Tale provvedimento è applicato in caso di “*inosservanza gravissima*”, ovvero sia quando il lavoratore pone in essere, con dolo o colpa grave, azioni od omissioni, palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello, che determinano la realizzazione di un reato previsto dal Decreto 231/01, con la conseguente applicazione a carico della Società di misure previste dal medesimo Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di grave pregiudizio per la Società, tale da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti. Sono da ritenersi parificate all’adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati di cui al Decreto, anche fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:
 - a) Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolo del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
 - b) Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - c) Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolo del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.
- ▶ Si ha “*inosservanza gravissima*” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o colpa grave e integrino uno dei Reati previsti dal Decreto 231/01, ovvero fatti illeciti che rappresentino presupposti di detti Reati (v. *supra* lett. a-c), con determinazione di un grave pregiudizio per la Società.


4.3 Misure nei confronti dei dirigenti e figure apicali

Per i Dirigenti e le altre figure apicali di ESA-COM SPA le sanzioni applicabili rispettano il CCNL di categoria.

Alla notizia di una violazione del Modello, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti sia accertata, la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri individuati al precedente paragrafo. Se la violazione del Modello sia tale da fare venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa senza preavviso.

4.4 Misure nei confronti dei terzi

Tra i soggetti destinatari del Sistema Disciplinare sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dal Codice Civile all’Art. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e all’Art. 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” (gli stakeholders), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società, nonché il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e l’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggiornamento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

La violazione e l'inosservanza dei principi fondamentali del Modello, così come sintetizzati nel presente documento da parte dei terzi potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, fino a comportare anche la risoluzione del contratto ed in ogni caso legittimerà ESA-COM SPA a richiedere il risarcimento dei danni patiti e patienti.

4.5 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al soggetto aziendale individuato quale Datore di lavoro una relazione contenente:


- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione o il soggetto aziendale individuato quale Datore di lavoro o altro referente aziendale su previa delega scritta dei soggetti preposti, convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.


In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In caso di contestazione a un lavoratore dipendente la procedura di accertamento dell'illecito deve essere espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione


PARTE 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza di ESA-COM SPA

La parte dedicata all'Organismo di Vigilanza definisce la composizione e le modalità operative dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) della Società ESA-COM SPA, come quell'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" che ha "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli" e di "curare il loro aggiornamento" (D.Lgs. 231/2001, Art. 6, comma 1, lett. b).

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata, l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **Identificazione dell'O.d.V.:** i membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere anche membri interni alla società purché dotati della necessaria indipendenza. I membri dell'organismo potranno anche essere consulenti esterni, scelti tra esperti della materia, sulla base della presenza dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione;
- **Modalità di nomina dell'O.d.V.:** il membro (in caso di composizione monocratica) o i componenti (se collegiale), è/sono nominati con apposita delibera dal Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) di ESA-COM SPA e annualmente lo stesso C.d.A. valuta l'attività e l'adeguatezza dell'O.d.V. in funzione degli eventuali cambiamenti della Società e dei risultati delle attività svolte dall'O.d.V.;
- **Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca:** la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei membri di questo) e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa all'unanimità;
- **Funzioni e poteri dell'O.d.V.:** l'O.d.V. è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili;
- **Regolamento dell'O.d.V.:** l'O.d.V. si dota di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, il piano delle attività, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso, in ESA-COM SPA;
- **Previsione di spesa e remunerazione dei membri dell'O.d.V.;**
- **Reporting dell'O.d.V. e obblighi di informazione verso l'O.d.V.:** definizione dei flussi informativi dall'O.d.V. nei confronti del C.d.A. dei flussi informativi verso l'O.d.V. da parte dei soggetti destinatari, indicati nel documento;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- **Obblighi di riservatezza:** i componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni; tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

5.2 Composizione e funzionamento dell'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione è il soggetto responsabile della definizione, progettazione e composizione di un O.d.V. "adeguato" all'Ente, in grado di vigilare sia sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, sia sull'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Pertanto il modello deve disciplinare tutti gli elementi che contribuiscono alla definizione di un O.d.V. coerente con le caratteristiche dell'Ente, quanto a settore di appartenenza, complessità organizzativa, dimensioni, profilo di rischio ecc.

L'O.d.V. deve agire in base alle linee guida definite e approvate dall'Organo Amministrativo nel Modello 231.

Composizione, nomina e cessazione dall'incarico

ESA-COM SPA ha inteso dotarsi di un O.d.V. collegiale, composto da 3 membri nominati dal C.d.A. anche in base a candidature volontarie da parte di soggetti idonei a tale funzione. L'O.d.V. resta in carica per tre anni e può essere rinominato, per un massimo di due ulteriori rinnovi per eguale periodo.

L'accettazione della carica deve essere comunicata per iscritto, da parte dei soggetti nominati, al C.d.A..

Nel caso del venir meno (per dimissioni, rinuncia, ecc.) dell'O.d.V., la nomina del sostituto è deliberata dal C.d.A.. Il soggetto nominato rimane in carica fino alla scadenza del mandato.

La revoca dell'incarico di membro dell'O.d.V. può avvenire solo attraverso delibera del C.d.A. e solo in presenza di giusta causa: perdita di requisiti di eleggibilità (professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale); inadempimento degli obblighi afferenti all'incarico; mancanza di diligenza nell'esercizio dell'incarico.

Convocazione

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 3 volte all'anno. Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dell'O.d.V. e degli eventuali consulenti, advisor ed esperti la relativa documentazione. L'O.d.V. si riunisce altresì su propria autonoma iniziativa ogni qual volta ritenga opportuno intervenire su processi sensibili o situazioni anomale o segnalazioni.

Modalità di funzionamento

Le decisioni dell'O.d.V. sono adottate in forma scritta con redazione di apposito verbale.


L'O.d.V. disciplina il proprio funzionamento attraverso la redazione ed approvazione di un proprio apposito regolamento, conformemente agli articoli precedenti ed ai seguenti criteri di massima

L'O.d.V. può convocare durante la riunione, per consulenza, addetti della Società o consulenti esterni con esperienza in specifiche aree.

Verbalizzazione delle sedute

Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza viene redatto un sintetico verbale da parte del segretario nominato dall'O.d.V. stesso, anche al di fuori dei suoi componenti. ESA-COM SPA per il miglior funzionamento dell'O.d.V. mette a sua disposizione un opportuno supporto segretariale, di tipo logistico ed informatico.

Il segretario cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

predisposizione delle informative periodiche al C.d.A. di ESA-COM SPA; il verbale deve essere firmato dal componente dell'O.d.V. e dal segretario verbalizzante, con conservazione a cura del componente O.d.V.

Scioglimento dell'O.d.V.

L'O.d.V. è automaticamente sciolto qualora venga meno la periodicità della convocazione. Il C.d.A. provvede al rinnovo dell'O.d.V..

Cause di ineleggibilità / decadenza

Non possono essere eletti alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza coloro che abbiano subito sentenze di condanna passate in giudicato per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. o che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, e che si trovano comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico della Società.

Rendiconto periodico

L'Organismo di Vigilanza elabora con cadenza annuale un rendiconto della propria attività e fornisce al C.d.A. un quadro completo delle attività svolte e, ove è il caso, in corso di svolgimento e/o programmate.

L'Organismo di Vigilanza dovrà elaborare report periodici da trasmettere direttamente al Direttore Generale.

Obblighi di riservatezza

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del C.d.A. e dei Soci dell'Azienda.

I componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'O.d.V. si astengono, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'O.d.V..

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.


5.3 Regolamento dell'O.d.V.

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza quella di predisporre ed approvare un Regolamento al fine di auto-regolamentare il proprio funzionamento.

Si indicano di seguito alcune previsioni in merito a tale Regolamento.

La società, anche alla luce dei principi di autonomia e indipendenza dell'O.d.V., non può sindacare sul contenuto del Regolamento; eccetto il caso in cui le disposizioni in esso contenute siano in contrasto con i principi del Modello, in presenza di possibili violazioni di norme di legge o dei regolamenti di settore ovvero, infine, qualora le modalità di funzionamento dell'O.d.V. definite nel Regolamento risultino palesemente inefficaci.

Nel Regolamento trovano disciplina i seguenti profili:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

- 1) **Nomina e compiti del segretario:** al fine di rendere più efficiente e organizzata la propria attività, l'OdV spesso nomina, nella prassi, un segretario, anche diverso dai componenti dell'OdV; è opportuno che in tal caso compiti e funzioni del segretario siano definiti nell'ambito del Regolamento.
- 2) **Convocazione delle riunioni dell'O.d.V.:** è opportuno che il Regolamento descriva le modalità di convocazione delle riunioni e ne disciplini le eccezioni. In particolare, è opportuno prevedere la facoltà di estendere l'invito a partecipare alle riunioni a soggetti estranei all'OdV, laddove ciò risulti funzionale allo svolgimento dei lavori.
- 3) **Modalità di svolgimento delle riunioni:** è opportuno che le riunioni dell'O.d.V. siano adeguatamente preparate ed è auspicabile che il Regolamento indichi il soggetto o la funzione che ha l'incarico di raccogliere la documentazione, prevedendo altresì che debba essere resa disponibile all'O.d.V. con adeguato anticipo; dovrebbero essere inoltre descritte le modalità alternative di partecipazione alle riunioni (tramite ausilio di mezzi di telecomunicazione, con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video/tele collegati ecc.), qualora un componente non possa essere fisicamente presente nel luogo in cui si tiene la riunione; deve infine essere previsto a chi compete la sottoscrizione dei verbali; l'O.d.V. può riunirsi e tenere le proprie sedute anche in forma telematica scritta e/o videoconferenza.
- 4) **Documentazione delle attività:** è utile che il Regolamento preveda sia apposite modalità operative per la redazione, la protocollazione, l'archiviazione e la conservazione della documentazione dell'O.d.V., sia le modalità di fruibilità della documentazione, sia l'accesso agli archivi (componenti dell'O.d.V. o segreteria tecnica).
- 5) **Ausilio di consulenti esterni:** il Regolamento può stabilire i casi in cui l'O.d.V. può ricorrere, laddove necessario, all'ausilio di consulenti esterni, ad esempio, nel caso in cui le tematiche trattate dall'OdV riguardino materie che richiedano competenze tecniche e/o specialistiche.

5.4 Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e relativa archiviazione

Tutte le informazioni, i dati e le notizie attinenti all'attuazione del Modello sono comunicate all'O.d.V. da parte di dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti di ESA-COM SPA.

Un canale informatico dedicato è istituito al fine di facilitare i flussi informativi; è definita una casella di posta elettronica, accessibile solo da parte dei membri dell'O.d.V., con il seguente indirizzo:

organismodivigilanzapecc@esacom.eu

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le segnalazioni potranno essere inviate in forma scritta, oppure potranno essere raccolte e verbalizzate dall'O.d.V., ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'O.d.V. 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.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati all'interno di ESA-COM SPA o a "prassi" non in linea con le regole di comportamento descritte nel Codice Etico.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 REDAZIONE DICEMBRE 2024			
Responsabile Redazione	Responsabile Verifica	Responsabile Validazione	Responsabile Approvazione
Avv. Marco Panato	Area Compliance	Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione

5.5 Segnalazioni da parte di soggetti interni (esponenti aziendali, dipendenti) e terzi - Whistleblowing

ESA-COM SPA, in applicazioni alle migliori best practices in tema di compliance, ha adottato una specifica “procedura segnalazioni” volta a disciplinare l’istituzione e la gestione di canali di segnalazione, finalizzati ad assicurare un flusso informativo adeguato nei confronti della Società (attraverso l’Organismo di Vigilanza), per quanto riguarda irregolarità o violazioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli dell’azienda, commesse 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 ivi compresi eventuali consulenti delegati.

I principi di riferimento che orientano la gestione delle segnalazioni sono i seguenti:

1. Garanzia di anonimato e riservatezza del segnalante: tutte le funzioni, posizioni organizzative e dipendenti della Società interessati dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l’assoluta riservatezza e la non divulgazione del nominativo delle persone segnalanti se non all’Organismo di Vigilanza;
2. Segnalazioni in mala fede: l’Organismo di Vigilanza garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede, censurando simili condotte e informando i soggetti/società nei casi di accertata mala fede.

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto tra cui dipendenti, membri di organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Legale Rappresentante), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner di ESA-COM SPA e altri soggetti terzi.

Spetta all’O.d.V. il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante e la tutela dei diritti dell’azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Pertanto, in caso di forme di ritorsione o comunque di qualsiasi violazione, atto discriminatorio, ritorsivo o comunque illegittimo nei confronti del segnalante, questa potrà essere espressamente considerata quale violazione del Codice Etico dell’Azienda e punita secondo quanto ivi previsto, oltre che nei modi e termini previsti dalla normativa penalistica e civilistica applicabile nonché mediante denuncia all’Ispettorato nazionale del lavoro.

Le segnalazioni potranno essere inviate all’O.d.V. ai recapiti indicati, pubblicati anche sul sito internet aziendale, e ciò anche con modalità elettroniche ed informatiche.

In aggiunta, ESA-Com SPA si è dotata di un canale Whistleblowing specificamente dedicato, ovvero sia di una precipua ed autonoma procedura per il Whistleblowing, costituendo una apposita piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni ed implementando regole e garanzie per la tutela del procedimento e dei soggetti coinvolti per le quali si rinvia alla specifica documentazione e procedure.