



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1



# MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

## PARTE GENERALE

### ESA S.p.A.

**Documento:** *Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001*

**File:** *ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf*

**Approvazione:** *Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023*



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

INDICE

2

ALLEGATI.....	4
STORIA .....	4
PARTE GENERALE.....	9
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO .....	9
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 .....	9
1.2 I reati presupposti alla responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001 .....	12
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione.....	15
1.4 Linee Guida di Confindustria .....	18
1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo .....	18
1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse .....	18
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	20
2.1 La scelta di ESA di dotarsi del Modello previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 .....	20
2.1.1 Presentazione della Società .....	20
2.2 Finalità del Modello .....	21
2.3 Elementi fondamentali del Modello .....	21
2.4 Destinatari del Modello organizzativo.....	22
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	23
3.1 Azioni poste in essere da ESA per la diffusione del proprio Modello .....	23
3.1.1 Informativa al Personale.....	23
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione.....	24
3.2.1 Attività minime previste per la formazione .....	24
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. ....	26
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	26
a) Autonomia e indipendenza.....	26
b) Professionalità.....	27
c) Continuità d'azione.....	28
d) Onorabilità .....	28
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza .....	29
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione .....	29

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE**

**MO\_PG  
Rev. n. 1**

<b>4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	30
<b>4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV e del Responsabile della Gestione del Canale Interno di Segnalazione</b> .....	32
<b>4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	33
<b>4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e del RGCIS</b> .....	34
<b>4.5 Protezione delle segnalazioni</b> .....	36
a) Riservatezza .....	37
b) Garanzie procedurali.....	38
c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV tramite il RGCIS .....	38
<b>4.5.1 Segnalazioni anonime</b> .....	39
<b>4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Gestione del Canale Interno di Segnalazione</b> .....	39
<b>SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	40
<b>5.1 Funzione del sistema disciplinare</b> .....	40
<b>5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti</b> .....	40
<b>5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti</b> .....	42
<b>5.4 Sistema sanzionatorio previsto per il Consiglio di Amministrazione</b> .....	42
<b>5.5 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners</b> .....	42
<b>5.6 Sistema sanzionatorio in tema di normativa sul whistleblowing</b> .....	43
<b>5.7 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni</b> .....	43

3

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

## ALLEGATI

- 1) Elenco Reati;
- 2) Codice Etico;
- 3) Visura societaria;
- 4) Deleghe e procure in essere;
- 5) Metodologia di Risk analysis;
- 6) Tabella Risk Analysis della Società;
- 7) Policy anticorruzione;
- 8) Organigramma;
- 9) CCNL industria metalmeccanica e della installazione di impianti - Federmeccanica.



## STORIA

Edizione 1 - 12 aprile 2023 - Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs. 231-2001;

Edizione 2 - 28 novembre 2023 - Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs. 231-2001.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

## DEFINIZIONI

- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commettono uno dei Reati;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro **industria metalmeccanica e della installazione di impianti – Federmeccanica** attualmente in vigore ed applicato da ESA S.p.A. nel rapporto con i propri dipendenti;
- “Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.Lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di chi agisce per ESA S.p.A. Il testo definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano, a qualunque titolo, all’attività aziendale;
- “Collaboratori”: soggetti impegnati in ESA S.p.A. per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di ESA S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse della Società;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività produttiva di ESA S.p.A., ivi inclusi tutti i dipendenti, i collaboratori, anche non continuativi, e, in generale, gli *stakeholders*;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di ESA S.p.A. , compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- “D.Lgs. 231/2001 o Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “*Due diligence*”: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- “D.V.R.”: Documento di valutazione dei rischi, previsto dall’art. 28 D.Lgs. 81/2008;

5

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE**

**MO\_PG  
Rev. n. 1**

6

- “E-learning”: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l’insegnante che l’apprendista, mediante l’utilizzo di strumenti informatici e telematici;
- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con ESA S.p.A. ;
- “Funzione aziendale”: comparto di ESA S.p.A. cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa od un singolo ramo dell’oggetto sociale di ESA;
- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con la società al fine di perseguire l’oggetto sociale;
- “Modello”, “Modello 231” o “Modello Organizzativo”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto ed adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno a ESA S.p.A. , preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “Organi sociali”: i componenti degli organi previsti dallo statuto sociale di ESA S.p.A.;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici, economici e non, che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo le disposizioni di legge vigenti;
- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di Risk Analysis adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Partner”: controparti contrattuali di ESA S.p.A. , quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d’impresa – ati, *joint venture*, consorzi, etc.);
- “Personale”: personale addetto alle attività svolte da ESA S.p.A. , ivi inclusi i soggetti

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE**

**MO\_PG  
Rev. n. 1**

apicali, i soggetti sottoposti all'altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della società;

7

- “Piano annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- “Policy Anticorruzione”: Policy relativa alla prevenzione del Rischio Corruzione;
- “Processi sensibili”: un insieme di attività di ESA S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile di funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di ESA S.p.A. ;
- “Risk assessment”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da ESA S.p.A. finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Rappresentante della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “Servizi”: I servizi resi da fornitori esterni;
- “Soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- “Soggetti sottoposti all'altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

- “*Stakeholders*”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di ESA S.p.A.;
- “*Testo Unico Sicurezza*”: Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- “*Whistleblower*” o “*persona segnalante*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati. La società attua la disciplina inerente alla gestione delle segnalazioni ed alla protezione del segnalante in piena compatibilità rispetto alla Direttiva UE 2019/1937;
- “*Canale interno di segnalazione*”: si riferisce ai canali interni di comunicazione predisposti dalla Società al fine di consentire ai propri collaboratori, dipendenti e stakeholder di inoltrare una segnalazione inerente a possibili segnalazioni rilevanti ai sensi della Procedura di gestione delle segnalazioni all’uopo predisposta, in compatibilità con quanto disciplinato dal D.lgs. 24/2023, in recepimento della Direttiva UE 2019/1937.
- “*Responsabile della Gestione del Canale Interno di segnalazione*” in acronimo “*RGCIS*”: il Responsabile interno, nominato dalla Società, sul quale grava il compito di ricevere e processare le segnalazioni. L’attività di gestione delle segnalazioni viene svolta in osservanza della Procedura di Gestione delle segnalazioni. Il Responsabile ha altresì l’onere di coinvolgere l’Organismo di Vigilanza nella gestione di qualsiasi segnalazione il cui contenuto possa assumere rilevanza in termini di responsabilità degli enti da reato ex D.lgs. 231/01, l’OdV e il RGCIS possono coincidere nella medesima persona.



## PARTE GENERALE

### IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

#### SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

##### 1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001

Il [Decreto](#) legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (Consiglio di Amministrazione, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [decreto](#) legislativo 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del [D.Lgs. 231/2001](#), il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.Lgs. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il [D.Lgs. 231/2001](#) contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'**interesse o a vantaggio** della società, da parte di [soggetti apicali](#) o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal [D.Lgs. 231/2001](#): ciò comporta, ai fini del presente [Modello](#) organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che [ESA S.p.A.](#) si dovesse trovare a compiere all'estero, ad esempio per acquisti di materie prime da paesi stranieri ed extra-comunitari ovvero per operazioni di vendita dei propri servizi su mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il vantaggio **esclusivo** dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE**

**MO\_PG  
Rev. n. 1**

- a) *“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 degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);*
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti all’altrui direzione).*

11

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell’ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico<sup>1</sup>”, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l’equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale - e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un [Modello](#) organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in [ESA S.p.A.](#) sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal [D.Lgs. 231/2001](#).

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle *“persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale”*. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che *“la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l’importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell’ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da ESA S.p.A., in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

<sup>1</sup> Per “funzionalistico” si deve intendere quell’approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo **sogettivo**, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una **colpa dell'organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente [Modello](#) organizzativo.

12

## 1.2 I reati presupposti alla responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da [ESA](#), al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.Lgs. 231/2001](#), è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 [D.Lgs. 231/2001](#)) e contro il patrimonio della [P.A.](#) (art. 24 [D.Lgs. 231/2001](#)). In seguito è stata estesa - per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del [D.Lgs. 231/2001](#) - anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); sul punto si precisa che, con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016, è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente *ex art. 601 bis c.p.*. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 *ter* D.lgs - Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis-1*), ai reati societari (art. 25 *ter*); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 *ter* del decreto.

Con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" *ex art. 2635 c.c.*, introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 *bis* c.c. ed inserito l'art. 2635 *ter*. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti *ex D.lgs 231/2001* in quanto è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «*per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.*»; ai reati con finalità di terrorismo o di

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater-1*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*). In riferimento all'art. 25 *quinquies* con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.Lgs 231/2001 nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 - poi modificati dal D.Lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Con l'art. 5 della Legge Europea 2017, è stata introdotta la categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) nel Decreto 231 contro il razzismo e la xenofobia.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.Lgs 231/2001 è stato introdotto quale ulteriore reato presupposto ex D.Lgs 231/2001 (nell'art. 25 D.lgs 231/2001) il delitto di traffico di influenze illecite ex art. 346 *bis* c.p.

Successivamente, sono stati introdotti l'art. 25 *quaterdecies* nel Decreto 231 in materia di illeciti sportivi (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989), l'art. 25 *quinquiesdecies* (Reati tributari) con conversione in legge del Decreto fiscale (Legge 157/2019), categoria ulteriormente ampliata a seguito di recepimento della Direttiva PIF con D.lgs 75/2020 e per mezzo della quale è stata introdotta la categoria di reati di contrabbando ex art. 25 *sexiesdecies*.

Con il D.lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 *octies*.1 una nuova categoria di reati presupposto, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Da ultimo, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale), sono state introdotte due ulteriori categorie di reato presupposto rilevanti in termini di responsabilità degli enti da reati: art. 25-*septiesdecies* "Reati contro il patrimonio culturale" e art. 25-*duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

14

La Legge 137 del 9 ottobre 2023, ha integrato il catalogo dei reati presupposto previsti dall' art. 24 del D.Lgs. 231/2001 ovvero i reati contro il patrimonio della P.A. arricchendolo di due nuovi reati: "Turbata libertà degli incanti", art. 353 c.p. e "Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti", art. 353-bis c.p.: ha inoltre previsto all'art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001 ovvero i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti "trasferimento fraudolento di valori", art. 512-bis c.p.

Quest'ultimo reato presupposto presenta evidenti punti di contatto con la prevenzione dei reati in materia di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.lgs. 231/2001), nonché con il contrasto alle fattispecie di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001).

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (**All. 1 - Elenco Reati**), parte integrante del presente [Modello](#).

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1) **Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)**
- 2) **Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 bis)**
- 3) **Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter)**
- 4) **Reati contro la P.A. (art. 25)**
- 5) **Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 bis e 25 bis.1)**
- 6) **Reati societari (art. 25 ter)**
- 7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater)**
- 8) **Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies e 25 quater. 1)**
- 9) **Reati di "abuso di mercato" (art. 25 sexies)**
- 10) **Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 septies)**

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
- 12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1*)
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)
- 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)
- 15) Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- 16) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- 18) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
- 19) Reati tributari (25 *quinqüesdecies*)
- 20) Reati di contrabbando (25 *sexiesdecies*)
- 21) Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*)
- 22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*)

15

### 1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

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

16

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire dal Consiglio di Amministrazione di ESA - non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, richiede:

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE**

**MO\_PG  
Rev. n. 1**

17

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del [Modello](#));
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel [Modello](#).

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di [ESA S.p.A.](#) consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confidustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

Il Legislatore, con il Decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, ha definitivamente recepito la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, in materia di gestione delle segnalazioni di violazioni e protezione delle persone segnalanti (c.d. whistleblowing). La riforma ha introdotto un obbligo generalizzato, a carico degli enti di natura (pubblica e) privata, di predisposizione di canali interni di segnalazione che possiedano determinate caratteristiche applicative, oltre a potenziare e meglio specificare le misure di tutela e protezione del whistleblower, ossia della persona segnalante. La riforma privata inciso anche sul testo del D.lgs. 231/01, modificando quanto precedentemente disciplinato in materia di segnalazioni dall'art. 6 comma 2-bis, ora sostituito da un totale richiamo al D.lgs. 24/2023, con abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater.

La Società ha quindi provveduto ad implementare un Canale interno di segnalazione c.d. whistleblowing, che consente al personale di segnalare le eventuali condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 di cui dovessero venire a conoscenza nell'ambito della propria attività. Inoltre, la Società si è impegnata ad impedire la verifica di azioni ritorsive contro le persone segnalanti.

Al fine di gestire ogni afferente aspetto, la Società ha modificato la precedente Procedura di gestione delle segnalazioni.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



## MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

### 1.4 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* [decreto legislativo n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel [Decreto](#), consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), [ESA](#) si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di [ESA](#).

### 1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Cap o III del D.lgs. 231/01 (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

#### 1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del D.lgs. 231/01 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, *“salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

Ed invero, nel corso di un procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un conflitto di interesse tra la difesa del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica a esso rappresentata. In tale situazione ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente. Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che in tale circostanza è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere *"produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato"*. Sicché, la normativa dispone, in tutela della persona giuridica, che quest'ultima non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato. Pertanto, il Legale Rappresentante imputato non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento.

19

In questi particolari casi, al fine di prevenire l'emersione di un *vulnus* di tutela nella propria difesa processuale, la Società dispone che il Legale Rappresentante si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente, e procede alla nomina del difensore dell'Ente per il tramite e di altro proprio esponente, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso. Qualora un soggetto in possesso di tali poteri non sia presente in organico, la Società provvede, senza ritardo, a nominare un Procuratore *ad hoc*, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. Quest'ultimo provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente, che verrà identificato in un avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista diverso e terzo rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante coimputato.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

## SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2.1 La scelta di [ESA](#) di dotarsi del [Modello](#) previsto dal [D.Lgs. n. 231/2001](#)

20

La scelta di [ESA](#) di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione *ex* [D.Lgs. 231/01](#) si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i [Destinatari del Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale. Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal [Decreto](#).

Successivamente, a seguito di diverse novelle legislative che hanno ampliato il catalogo dei reati-presupposto alla responsabilità degli enti ed in considerazione dell'acquisizione della espansione delle attività della società, si è reso necessario ed opportuno procedere alla predisposizione del presente Modello Organizzativo di cui questa parte Generale ne costituisce una parte.

#### 2.1.1 Presentazione della Società

[ESA S.p.A.](#), società costituita nel 2001, come società di capitali, in realtà operava con altra struttura societaria già da diversi anni.

ESA è una realtà internazionale impegnata nella rivoluzione industriale da oltre 40 anni. L'obiettivo è realizzare soluzioni di automazione industriale che contribuiscano a rendere il processo produttivo più sostenibile, efficiente, sicuro e digitalizzato.

ESA si distingue per orientamento al cliente, eccellenza tecnologica, supporto, affidabilità e innovazione. È tramite questo approccio che si concentra sulle sfide di mercato per fornire maggiore valore ai propri clienti e per anticipare le loro esigenze.

ESA S.p.A. è una realtà internazionale che realizza e offre soluzioni, sia hardware che software, di automazioni industriali che contribuiscono a rendere il processo produttivo più sostenibile, efficiente, sicuro e digitalizzato.

Progettiamo, produciamo e commercializziamo diverse tipologie di prodotti, applicabili e utilizzabili in diversi ambiti e settori industriali, tra cui HMI (Human Machine Interface), IPC (Industrial Personal Computer), Monitor, I/O, Drives and Motors e celle robotiche.

ESA è certificata ISO 9001:2015.

Abbiamo, inoltre, altre certificazioni di prodotto scaricabili dal nostro sito nella pagina Download/Certificazioni e Dichiarazioni. Di seguito il link:

<https://www.esa-automation.com/it/category-downloads/>

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

## 2.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello devono contribuire, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di ESA S.p.A., anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a ESA S.p.A. di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del Reato.

Tra le prime finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner e tutti gli altri stakeholders che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto ESA S.p.A. intende ogni comportamento illecito dei Destinatari censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al Codice Etico ed al Modello organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole è affidata ai soggetti apicali ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'OdV, mediante l'utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

## 2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'OdV, con l'indicazioni delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del Modello, gli

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

obblighi di comunicazione e diffusione del [Modello](#) e quelli inerenti la formazione del personale.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di [Risk assessment](#), sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di [ESA](#), e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo.

Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un [Reato](#), con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

## 2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il [Modello](#) è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di [ESA S.p.A.](#) che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel [Modello](#) devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del [Modello](#) medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III - Paragrafo 3.1.).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei [Reati](#), il presente [Modello](#) è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche ([consulenti](#), professionisti, ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione ad [ESA S.p.A.](#) per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del [Modello](#) è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del [Modello](#) nell'esecuzione di qualsivoglia attività tale da comportare l'interazione con il personale, i locali ed i mezzi della Società, sotto ogni profilo ed in ogni contesto.

Rispetto ai [Fornitori continuativi](#) ed ai [Partners](#) di [ESA S.p.A.](#), si prevede che la Società - nella prospettiva di vincolarsi contrattualmente a tali soggetti terzi - svolga un'adeguata procedura di [due diligence](#). Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare il *background* e la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e Consiglio di Amministrazione), verificare la loro situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere o vendere il servizio o il bene oggetto del contratto, l'eventuale inserimento in *white* o *black lists* e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

In ogni caso, è fondamentale che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale.



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

## SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 3.1 Azioni poste in essere da [ESA](#) per la diffusione del proprio [Modello](#)

23

Le modalità di comunicazione del [Modello](#) devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i [Destinatari](#) siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto, [ESA](#) si impegna a divulgare quanto più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio [Modello](#).

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui viene erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

A tal fine è predisposto un piano formativo specifico, gestito dal Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con l'[Organismo di Vigilanza](#).

L'attività formativa riguarda il [D.Lgs. 231/2001](#), il [Codice etico](#) ed il [Modello organizzativo](#) e le varie policies adottate, come ad esempio la policy anticorruzione.

Nella fase dell'adozione del [Modello](#) la Società ha già svolto specifica formazione.

A seguito delle intervenute modifiche e aggiornamenti del nuovo Modello Organizzativo ESA S.p.A., ripeterà con cadenza periodica, la formazione.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei [Reati](#), la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente i [Reati](#) a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione degli stessi.

#### 3.1.1 Informativa al [Personale](#)

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi, il [Personale Interno](#) di [ESA](#) è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente [Modello](#).

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente messe a disposizione dei destinatari del [Modello](#).

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

### 3.2. Il primo strumento di efficace adozione del [Modello](#) da parte della società: la formazione

24

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#) adottati dalla Società. In particolare per i [soggetti apicali](#) verrà programmata formazione con incontri della durata concordata tra il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

Invece per i soggetti sottoposti all'altrui direzione si può procedere con formazione in *e-learning* ovvero delegando tale attività agli apicali di riferimento. Ad ogni modo la Società adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove conservate a cura della Funzione Risorse Umane & Organizzazione.

#### 3.2.1 Attività minime previste per la formazione

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal [Decreto](#) e, più specificatamente, i principi contenuti nel [Codice Etico](#), nel [Modello](#) e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il [Modello](#) persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli [Destinatari](#) e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (in compatibilità con il rispetto del distanziamento sociale, sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella partecipazione ad apposito corso di formazione in modalità *e-learning*.

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nella parte speciale del presente [Modello](#) che segue, la funzione Risorse Umane programma e realizza incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei [Reati](#) richiamati dal [Decreto](#) e dei presidi specifici delle aree di competenza, nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del [Modello](#), anche in conseguenza di eventuali rilevanti modifiche organizzative di [ESA S.p.A.](#) In particolare, qualora intervengono modifiche rilevanti (quali,

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), il Consiglio di Amministrazione procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone, altresì, la fruizione da parte dei [Destinatari](#). L'attività di formazione è gestita e monitorata dalla Funzione [Risorse Umane](#) ed è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

25

L'[Organismo di Vigilanza](#) verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai [Destinatari](#), in relazione al contenuto del [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#).

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

## SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA.

### 4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

26

Il [D.Lgs. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1, prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.Lgs. 231/2001](#), in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'[OdV](#) può essere sia monocratico che plurisoggettivo.

[ESA S.p.A.](#) ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per il conferimento dell'incarico ad un [OdV](#) monocratico, che viene assunta da un professionista esperto in materia di compliance aziendale.

Il componente dell'[OdV](#) garantisce appieno la propria indipendenza, la professionalità e la competenza nello svolgimento del compito affidato al medesimo, avendo lo stesso specifiche e comprovate competenze nel settore della amministrazione societaria, sia per quanto attiene profili di gestione contabile e fiscale, che in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della struttura organizzativa di [ESA S.p.A.](#), a garantire l'effettività dei controlli cui l'[OdV](#) è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'[OdV](#), nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'[OdV](#) nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'[OdV](#) non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'[OdV](#) - soggetto da considerarsi come unità a sé stante nella struttura organizzativa -, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'[OdV](#) risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

27

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore del componente unico dell'[OdV](#), in modo da assicurare a esso un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'[OdV](#) emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato - o il tentativo di commissione del medesimo - ovvero una violazione del presente [Modello](#)).

Pertanto solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'[OdV](#): il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'[OdV](#) deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze legali specialistiche in tema di responsabilità penale degli enti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 quindi con particolare riferimento ai reati previsti dal [D.Lgs. 231/2001](#) ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

Il componente unico dell'[OdV](#) deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli [Organi sociali](#) e con il vertice aziendale, il non essere mai stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, l'[OdV](#) deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'organo amministrativo, [soggetti apicali](#) di [ESA S.p.A.](#);
- conflitti d'interesse, anche potenziali con [ESA S.p.A.](#) tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale componente dell'[OdV](#), di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso [Pubbliche Amministrazioni](#) nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'[OdV](#) e che le

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

pubbliche amministrazioni di cui sopra possano in qualche modo essere soggetti che hanno poteri di ispezione e controllo verso la Società;

- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al [D.Lgs. 231/2001](#) o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

28

c) Continuità d'azione.

L'[OdV](#) deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da un soggetto indipendente (siano essi interni - ovvero dipendenti dell'ente - od esterni) rispetto al Consiglio di Amministrazione di [ESA S.p.A.](#) in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e comunicare l'esigenza di un aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'[OdV](#) deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio che presenterà al Consiglio di Amministrazione della società.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo pertanto il componente unico dell'[OdV](#) deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tale soggetto, in virtù dell'attività che è chiamato a svolgere, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e della relativa esperienza e, quindi, fornito di conoscenze senz'altro di carattere legale (societarie e penali su tutte), ma anche dotati di conoscenze di tipo fiscale-tributario e tecnico. Il componente dell'[OdV](#) deve, come detto, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli [Organi sociali](#) ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

#### 4.1.1 Nomina e durata in carica dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Il componente unico prescelto deve avere le caratteristiche di cui sopra e deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto [Organismo](#), il componente unico riveste il proprio ruolo fino a revoca esplicita.

L'eventuale revoca del componente dell'[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito.

La revoca dei poteri propri dell'[OdV](#) e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [ESA S.p.A.](#), mediante apposita determinazione del Consiglio di Amministrazione.

L'[OdV](#) è nominato dal Consiglio di Amministrazione di [ESA S.p.A.](#).

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del componente unico dell'[OdV](#).

L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

#### 4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'[OdV](#), si è deciso di incaricare i [Responsabili di funzione](#) del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del [Modello](#) e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente [Modello](#) validato dall'[OdV](#) stesso di cui al par. 3.2, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'[OdV](#) che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul [Modello organizzativo](#).

In [ESA S.p.A.](#) sono stati individuati quali [Responsabili di funzione](#) quelli indicati nell'organigramma al primo livello.



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

Sono, in ogni caso, considerati [Responsabili di funzioni](#) tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

30

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati [Responsabili di Funzione](#), a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del [Modello](#), in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'[OdV](#) e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei [Responsabili di Funzione](#) costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il [Modello](#), dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun [Responsabile di Funzione](#) è quindi obbligato a riportare all'[OdV](#) tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#) ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

#### 4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'[Organismo di Vigilanza](#)

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.Lgs. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, lett. b), come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del [Modello](#);
- curarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'Organo gestorio;
- ricevere, analizzare e processare eventuali segnalazioni provenienti dai canali interni di segnalazione disciplinati dalla Procedura all'uopo definita. L'[OdV](#) è infatti il soggetto Responsabile del Canale interno di segnalazione, allestito ai sensi del D.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'[OdV](#) deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il [Piano annuale](#) delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del [Modello](#), graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

dell'analisi dei rischi;

- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del [Piano annuale](#), sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del [Modello](#);
- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del [Modello](#); in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del [Modello](#);
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del [Modello organizzativo](#), del [Codice Etico](#) e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del [Modello](#);
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del [Modello](#);
- segnalare le violazioni accertate alla Funzione [Corporate Risorse Umane & Organizzazione](#) per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del [Modello](#) siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.
- monitorare il corretto funzionamento del sistema di "Whistleblowing".

31

Quanto alla cura dell'aggiornamento del [Modello](#) è necessario premettere l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza dell'Organo Amministrativo, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del [Modello](#) stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno esser approvati e diffusi dai [Responsabili di funzione](#) previo assenso del Consiglio di Amministrazione. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'[OdV](#), nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'[OdV](#) di curare l'aggiornamento del [Modello](#), siffatta funzione si

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

32

traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- indicare al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare modifiche al [Modello](#);
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del [Modello](#) adottate dal Consiglio di Amministrazione.
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del [Modello](#) e, nello specifico, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura alle norme di cui agli artt. 16 e 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'[OdV](#) ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del [Modello](#).

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'[OdV](#) è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dall'organo amministrativo, anche nell'atto di nomina, e rinnovato nella medesima quantità, salvo che diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'[OdV](#) di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'[OdV](#), il [D.Lgs. 231/2001](#) non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del [Modello](#) con la nomina dell'[OdV](#), quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'[OdV](#) resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

#### [4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV e del Responsabile della Gestione del Canale Interno di Segnalazione](#)

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'[OdV](#) e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'[OdV](#) della Società sarà supportato dal Consiglio di Amministrazione.

L'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

dell'attività.

In ogni caso, l'[OdV](#) avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello *staff* operativo di cui sopra, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

33

L'[OdV](#), all'inizio del proprio mandato, valuterà se ritiene congruo il *budget* posto a propria disposizione da parte dell'organo Amministrativo della società.

• l'Importo dovrà coprire:

(i) una previsione delle spese da sostenersi dall'[OdV](#) per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del budget);

(ii) le spese sostenute dalla società per lo svolgimento di audit, per lo sviluppo di percorsi di formazione o di qualsiasi attività preposta a potenziare l'apparato di compliance aziendale interna in ambito del D.Lgs. 231/2001.

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'[OdV](#)) si rendesse necessaria per l'[OdV](#) l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso il componente dell'[OdV](#) dovrà formulare richiesta motivata all'Organo Amministrativo, indicando con ragionevole dettaglio: la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso rispetto all'importo standard; le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta; la chiarificazione delle ragioni per le quali l'importo standard vien ritenuto insufficiente per far fronte alle spese da sostenersi.

Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall'Organo Amministrativo.

Il RGCIS ha a disposizione un proprio budget di spesa da utilizzarsi per le proprie "indagini" per i dovuti approfondimenti per le segnalazioni in tema di "Whistleblowing". Il Budget di spesa può essere il medesimo previsto per l'[OdV](#) quando le attribuzioni del RGCIS (Responsabile della Gestione del Canale Interno di Segnalazione) vengano affidate al medesimo soggetto.

#### 4.3 Reporting dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente al Consiglio di



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

Amministrazione.

Su base annuale, l'[OdV](#), mediante relazione scritta, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del [Modello](#), con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata e agli interventi opportuni per l'implementazione del medesimo.

34

L'[OdV](#) potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del [Modello](#).

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'[OdV](#) ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'[OdV](#) potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al [D.Lgs. 231/2001](#), al [Codice Etico](#), al [Modello](#) ed alle procedure rilevanti.

#### 4.4 Flussi informativi nei confronti dell'[Organismo di Vigilanza](#) e del RGCIS

Tutti i [Destinatari del Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

EsA approverà una apposita procedura per la ricezione delle segnalazioni anche a tutela dell'identità del segnalante Whistleblower e della riservatezza dell'informazione.

Le segnalazioni potranno pervenire con le seguenti modalità:

- canale informatico criptato
- forma scritta
- altre modalità informatiche
- verbale

In particolare in adempimento a quanto prevede la nuova Legge in tema di *Whistleblowing* sul sito web e presso la bacheca aziendale verrà reso noto l'indirizzo dal quale sarà possibile accedere alla piattaforma informatica criptata per accedere ad un *form* di segnalazione.

La segnalazione verrà in automatico inoltrata al RGCIS Responsabile della Gestione del Canale Interno di Segnalazione che potrà corrispondere con l'O.d.V..

Il Canale interno di segnalazione assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatt

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

i salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente oppure in mala fede. Il RGCIS garantisce la massima riservatezza in sede di trattamento dei dati personali anche sensibili ricevuti nel contesto del processo di segnalazione.

35

RGCIS valuterà opportunamente le segnalazioni ricevute pianificando l'attività ispettiva relativa seguendo la disciplina interna predisposta dalla Procedura di Gestione del Canale Interno delle Segnalazioni.

Informazioni e segnalazioni vanno inviate tempestivamente all'OdV, tramite il Canale interno di segnalazione adottato dalla Società, e devono essere il più possibile precise riferibili ad uno specifico evento e ad una specifica area di attività, garantendo che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni o discriminazioni.

Ogni segnalazione e informazione ricevuta è conservata a cura del RGCIS, in un apposito archivio conservato a sua cura per un periodo massimo di 5 anni dal riscontro effettuato al segnalante.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica [odv@esa-automation.com](mailto:odv@esa-automation.com), a cura del Responsabile della funzione interessata in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V (*cfr. infra* par. 5.7);
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* D.Lgs. 231/2001.

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D.Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del [Modello](#);
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.Lgs.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

152/2006 e s.m.i.

- ogni qualvolta i responsabili di funzione lo ritengano necessario.

In conformità a quanto disposto dal [Decreto](#) (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del [Modello](#), il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai [Responsabili di Funzione](#) (v. *supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza](#).

#### 4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un [processo sensibile](#), in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'[OdV](#) e al [RG CIS](#). Pertanto verrà adottata una apposita procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del [Modello](#) organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del [Modello](#).

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per il Consiglio di Amministrazione che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono si siano verificate.

Pertanto, un dipendente che segnala una violazione del [Modello](#) organizzativo, anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello si costituisce l'esplicito divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

accuse false o irregolari.

ESA incoraggia tutti i [dipendenti](#) che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del [Modello](#) a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di *Whistleblowing*.

Il superiore gerarchico risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'[OdV](#), in via riservata, ove ciò sia rilevante per il [Modello](#).

Gli altri [Destinatari](#), (es. i fornitori o consulenti esterni), in relazione all'attività svolta con ESA S.p.A., effettuano ogni segnalazione direttamente all'[OdV](#) e

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

Pertanto le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dal RGCIS ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come riservata.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

<b>Documento:</b> Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001
<b>File:</b> ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001_R.1.pdf
<b>Approvazione:</b> Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni dipendente sentito in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, il RGCIS valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, il RGCIS può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura del RGCIS in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni a decorrere dalla data del riscontro effettuato al segnalante.

Il RGCIS, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV tramite il RGCIS

È istituito l'obbligo di informazione dell'OdV a carico dei Responsabili di Funzione che ricevano una segnalazione rilevante per il Modello.

I Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV, a mezzo del *report* periodico, eventuali



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

39

anomalie nella attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, dando evidenza di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal [D.Lgs. 231/2001](#));

I [Responsabili di Funzione](#) devono contattare l'[OdV](#) tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del [Modello](#) o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di informazioni ricevute anche da altri.

I Responsabili di Funzione devono sempre gestire le informazioni ricevute con la massima riservatezza.

#### 4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal [D.Lgs. 231/2001](#), dalle altre fonti di legge, dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#) può essere comunicata al RGCIS anche in modo anonimo tramite la procedura criptata telematica.

[ESA S.P.A.](#) suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I [Whistleblowers](#) sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dal RGCIS.

#### 4.6 Regolamento dell'[Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Gestione del Canale Interno di Segnalazione](#)

L'[OdV](#) e il RGCIS si dotano di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



## SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del [Decreto](#), la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#) e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del [Modello](#) stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del [Modello](#) stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'[Organismo di Vigilanza](#).

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei [Destinatari](#), l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con [ESA S.P.A.](#) e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto [Codice Etico](#), [Modello](#) e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i [Destinatari](#).

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del [D.Lgs. 231/01](#), la valutazione delle condotte poste in essere dai [Destinatari](#) effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

### 5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai [dipendenti](#) (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE**

**MO\_PG  
Rev. n. 1**

sancite dal [Modello](#) costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

41

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), all'art. n. 2105 del Codice Civile e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL industria metalmeccanica e della installazione di impianti - Federmeccanica.

**Art. 8. - Provvedimenti disciplinari.**

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 10.

Si veda allegato al presente il Sistema sanzionatorio per i dipendenti Estratto CCNL 5 febbraio 2021

La Funzione Personale comunica l'irrogazione delle sanzioni all'OdV che, insieme al medesimo, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Per a) b) c) d) violazioni si veda paragrafo 5.7)

<b>Dipendenti</b>	<b>Sanzioni</b>
Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di prima violazione	Biasimo verbale
Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di successiva violazione	Biasimo scritto
Violazioni del Modello del tipo b)	Multa
Violazioni del Modello del tipo c)	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo d)	Licenziamento

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE**

**MO\_PG  
Rev. n. 1**

Le violazioni del Modello indicate nella sujestesa Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.7.

42

### **5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di ESA di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dall'area Risorse Umane & Organizzazione, secondo quanto previsto dal contratto stipulato con il dirigente.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare la sanzione più idonea e nei casi più gravi la risoluzione del contratto in essere.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente di ESA sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

### **5.4 Sistema sanzionatorio previsto per il Consiglio di Amministrazione**

In caso di violazione del presente Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa i soci, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

### **5.5 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners**

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, [consulenti](#), collaboratori esterni, [partner](#), *etc.* sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto quanto indicato dal [Modello](#) e dal [Codice Etico](#) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal [D.Lgs. 231/2001](#) consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

43

### 5.6 Sistema sanzionatorio in tema di normativa sul whistleblowing

L'OdV e il RGCIS sono tenuti al rispetto di quanto prevede la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di *whistleblowing*, come esposto nei paragrafi precedenti e pertanto il Modello prevede, anche nel rapporto con il membro dell'OdV e con il RGCIS, specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

Chiunque violi le disposizioni di cui alla procedura per la gestione delle segnalazioni, e si renda quindi responsabile della commissione di azioni ritrosive verso l'autore di una segnalazione tramite i canali interni, viene sottoposto all'applicazione di una sanzione disciplinare tra quelle previste dalla presente Sezione del Modello.

Parimenti, verrà sanzionato colui che, investito dell'obbligo o all'uopo incaricato, ometterà di adempiere agli obblighi di implementazione del canale interno di segnalazione, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023.

Verrà altresì sanzionato l'eventuale segnalatore che segnala fatti o circostanze non veritiere in maniera consapevole, all'esito delle indagini poste in essere o effettua il reato di diffamazione o calunnia accertato in sede giudiziaria.

### 5.7 Tipologia di violazioni del [Modello](#) e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente [Modello](#), in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nel paragrafo 5.2, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del [Modello](#) in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei [Reati](#); ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche, omessa registrazione nel sistema gestionale di una qualunque operazione non critica, *etc.*

B. Violazioni del [Modello](#) nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, violazione delle misure e procedure previste dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
PARTE GENERALE

MO\_PG  
Rev. n. 1

attività di gestione della segnalazione.

C. Violazioni del [Modello](#) in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura dei sistemi di gestione adottati, di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

44

D. Violazioni del [Modello](#) evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei [Reati](#) previsti dal [Modello](#) stesso.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del [Destinatario](#), all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al [D.Lgs. 231/2001](#), a seguito della condotta censurata.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte della Funzione [Risorse Umane & Organizzazione](#), anche su eventuale segnalazione dell'[OdV](#).

ESA S.p.A.  
Per il Consiglio di Amministrazione

**Documento:** Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

**File:** ESA S.p.A. Parte Generale Modello Organizzativo D.Lgs 231-2001\_R.1.pdf

**Approvazione:** Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023