

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
---	---	---

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001

E.S.A. S.P.A.

Parte generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 Novembre
2022**

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	--

PREMESSA	3
CAPITOLO 1	6
Descrizione del quadro normativo	6
<i>1.2 Fattispecie di reato</i>	<i>7</i>
<i>1.3 Apparato sanzionatorio.....</i>	<i>9</i>
<i>1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....</i>	<i>10</i>
<i>1.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....</i>	<i>11</i>
<i>1.6 Le Linee Guida di Confindustria</i>	<i>13</i>
<i>1.7 Sindacato di idoneità.....</i>	<i>13</i>
CAPITOLO 2	14
Elementi dell'assetto organizzativo generale della Società	14
<i>2.1. La Società.....</i>	<i>14</i>
<i>2.2. Classificazione delle attività e organizzazione aziendale.....</i>	<i>16</i>
CAPITOLO 3	17
Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	17
<i>3.1 Elementi del Modello</i>	<i>17</i>
<i>3.2 Aggiornamento del Modello.....</i>	<i>18</i>
<i>3.3 Destinatari del Modello</i>	<i>19</i>
CAPITOLO 4	20
Attività sensibili e presidi di controllo	20
<i>4.1 Risk Assessment e Gap Analysis.....</i>	<i>20</i>
<i>4.2 Sistema di controllo interno</i>	<i>20</i>
<i>4.3 Struttura dei presidi di controllo.....</i>	<i>20</i>
<i>4.4 Attività sensibili e standard di controllo.....</i>	<i>22</i>
CAPITOLO 5	22
Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
<i>5.1 Organismo di vigilanza</i>	<i>22</i>
5.1.1 Nomina	22
5.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza	23
5.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	24
<i>5.2 Flussi informativi</i>	<i>25</i>

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	--

5.2.1 Reporting dell'OdV verso i vertici aziendali.....	25
5.2.2 Reporting verso l'OdV	26
<i>5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	<i>27</i>
CAPITOLO 6	27
Il sistema disciplinare e sanzionatorio	27
<i>6.1. Premessa.....</i>	<i>27</i>
<i>6.2. Ambito di applicazione.....</i>	<i>28</i>
<i>6.3. Principi.....</i>	<i>28</i>
<i>6.4. Criteri di commisurazione.....</i>	<i>29</i>
<i>6.5. Sanzioni</i>	<i>29</i>
<i>6.6. Procedura di irrogazione delle sanzioni.....</i>	<i>34</i>
CAPITOLO 7	35
Formazione e comunicazione	35
<i>7.1 Premessa.....</i>	<i>35</i>
<i>7.2 Piano di formazione e comunicazione.....</i>	<i>35</i>
7.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali.....	35
7.2.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai Responsabili di Funzione.....	35
7.2.3 Comunicazione per quadri ed impiegati.	35
7.2.4 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici.....	36
<i>7.3 Comunicazione a terzi</i>	<i>36</i>

ALLEGATI

1. PARTE SPECIALE
2. DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI 231
3. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
4. ORGANIGRAMMA
5. PROCURE E DELEGHE
6. PROCEDURE AZIENDALI
7. REGOLAMENTO ODV
8. PTPCT
9. Elenco aggiornati reati D.Lgs 231/01

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

PREMESSA

Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001” approvato dal Consiglio di Amministrazione di E.S.A. S.p.A. nella seduta del 30/11/2022, è stato predisposto seguendo anche le metodologie stabilite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “Dlgs 231/2001” o “Dlgs n. 231 del 2001”), ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, secondo la quale le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della Società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza. Le Società possono, peraltro, adottare modelli di organizzazione, gestione idonei a prevenire i reati stessi.

In relazione a ciò, E.S.A. S.p.A. (di seguito la “Società”) ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l’obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Il Modello è composto dal Codice Etico e di Comportamento, dalle due parti, denominate “Parte Generale” e “Parte Speciale”, ed è integrato da una apposita sezione “Misure di prevenzione della corruzione” oltre a numerosi allegati tra i quali le Procedure, i regolamenti adottati dalla Società.

Il Codice Etico e di Comportamento raccoglie l’insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide e rappresenta un principio generale non derogabile del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 (di seguito anche “Modello 231”).

Tutti i riferimenti al Codice Etico e di Comportamento previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 devono pertanto intendersi riferiti a tale documento.

Per quanto riguarda la presente “Parte Generale”:

Nel Titolo I è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente ed una breve descrizione dell’assetto organizzativo di E.S.A. S.p.A. I dati e le informazioni sono aggiornate alla data di approvazione del Modello 231 ed hanno scopo meramente descrittivo.

Nel Titolo II sono descritti gli elementi costitutivi del Modello:

- una breve descrizione del Modello (capitolo 3);
- il processo di identificazione delle attività sensibili ai sensi del Dlgs n. 231 del 2001 e di definizione dei presidi di controllo applicati (capitolo 4);

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

- le caratteristiche e i poteri dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 5);
- l'articolazione del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 6);
- la definizione dei principi adottati per la comunicazione e la formazione al personale (capitolo 7).

La "Parte speciale" contiene:

- elenco aggiornato dei reati presupposto e cioè i reati rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001;
- elenco delle attività sensibili;
- elenco degli standard di controllo.

Per ciascun reato presupposto sono ivi riportate:

- descrizione e specificità del reato presupposto;
- riferimenti normativi;
- individuazione delle modalità commissive dei reati presupposto;
- individuazione delle attività sensibili;
- individuazione degli standard di controllo.

La sezione "Misure di prevenzione della corruzione" è finalizzata a prevenire comportamenti potenzialmente esposti ai reati di corruzione, compresi quelli in danno alla società, nonché a garantire che la gestione delle attività poste in essere da E.S.A. S.p.A. siano ispirate a principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

CAPITOLO 1

Descrizione del quadro normativo

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs 231/2001” o D.Lgs n. 231 del 2001) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo tale disciplina le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della Società stessa dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza.

Il D.Lgs 231/2001 ha dato attuazione alla Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base anche dell’esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, la responsabilità amministrativa degli enti alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Seppur non sia formalmente modificato il principio che riferisce la responsabilità penale alla persona fisica, la disciplina contenuta nel D.Lgs 231/2001 affianca l’eventuale risarcimento del danno e l’obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell’autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale), già previsti nella legislazione precedente, e innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto gli enti non sono ritenuti estranei alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell’interesse degli enti stessi.

La Relazione illustrativa del D.Lgs 231/2001 sottolinea la “nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa degli enti: il carattere afflittivo delle sanzioni a carico dell’ente, la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato, viene accertata nell’ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	--

1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del Dlgs 231/2001.

Si elencano, di seguito, le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Dlgs 231/2001, rimandando alla Parte Speciale del presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	--

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dal D.lgs. 195/2021]

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n.184/2021]

Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2 D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n.184/2021]

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	--

19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

23. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

24. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

1.3 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fino a sette per alcuni reati riconducibili agli illeciti corruttivi), che, a loro volta, possono consistere in:
 - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, D.Lgs 231/2001), attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Il giudice determina:

- o il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- o l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- o l'ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Dlgs 231/2001.

1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Secondo il Dlgs 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da **"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso"** (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs 231/2001);

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

· **da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale** (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), Dlgs 231/2001).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Dlgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs 231/2001 ha previsto che la responsabilità della Società viene esclusa se la stessa, ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs 231/2001):

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Relazione illustrativa del D.Lgs 231/2001 sottolinea: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se (art. 7, comma 1, Dlgs 231/2001):

- alla commissione del reato non ha contribuito ("non è stata resa possibile") l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- in ogni caso l'inosservanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazio-

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

ne, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere:
 - uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Legislatore ha altresì definito i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli sopra citati:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

1.6 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del Dlgs 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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."

La Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice di comportamento e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

1.7 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

CAPITOLO 2

Elementi dell'assetto organizzativo generale della Società

2.1. La Società

E.S.A. S.p.A., è interamente controllata da Retiambiente S.p.A. (società a capo del Gruppo affidatario in house del ciclo dei rifiuti dal 01.01.2021, come da atti dell'ATO Toscana Costa).

È riservato alla Capogruppo la direzione degli impianti comprendente la progettazione, costruzione e gestione degli impianti di trattamento/valorizzazione dei rifiuti, la programmazione e gestione dei flussi, programmazione e gestione delle tariffe di conferimento, il trasporti da e per gli impianti, mentre le SOL si occuperanno di svolgere il servizio pubblico di raccolta e gestione dei servizi afferenti all'igiene urbana.

Retiambiente S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare a Gennaio 2022, un Regolamento del Gruppo, per meglio disciplinare e ribadire che le responsabilità assunte con la stipula del CDS, che sono congiunte e condivise integralmente dalla Capogruppo e dalle sue Società controllate pariteticamente in fatto ed in diritto, come riconosciuto anche dalle delibere ATO n. 15/2019 e 12/2020 che consentono al Gestore Unico la possibilità di svolgere il servizio di gestione dei rifiuti urbani a mezzo delle Società Operative Locali, partecipate al 100% da Retiambiente.

Il Regolamento è stato un atto necessario, in quanto l'ATO prescrive che, affinché il Gestore Unico possa avvalersi delle proprie Società controllate, nella gestione del servizio, debbono essere indicati ruoli, attività, meccanismi di raccordo e di utilizzo delle risorse fermo restando che l'obbligato verso ATO ed i comuni è di Retiambiente Spa, quale firmatario del CDS, unitamente e solidalmente con le SOL in un quadro di condivisione delle obbligazioni e responsabilità.

Con il Regolamento, è stato raggiunto l'obiettivo di:

1. Regolare i rapporti operativi tra la Capogruppo e le SOL;
2. Definire e formalizzare le relazioni del Gruppo con gli altri soggetti attori del processo di gestione;
3. Favorire la condivisione e standardizzazione di processi e procedure aziendali;
4. Diffondere un corretto approccio alle procedure amministrative;
5. Promuovere attivamente la sicurezza sul lavoro e la collaborazione tra le SOL.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

Le attività della Capogruppo si sviluppano secondo quattro direttrici fondamentali:

- *esercizio delle funzioni di coordinamento del sistema delle società partecipate, fermo restando il mantenimento in capo ai Comuni Soci del controllo analogo congiunto e in ottemperanza alle obbligazioni assunte da RetiAmbiente S.p.A., Gestore unico, con l'Autorità d'Ambito (soggetto affidante) ;*
- *esecuzione del servizio integrato di gestione dei rifiuti urbani mediante l'attività operativa delle SOL;*
- *gestione degli impianti di trattamento, valorizzazione e smaltimento dei rifiuti, progettazione, costruzione e gestione di nuovi impianti, programmazione e gestione dei flussi e delle tariffe di conferimento;*
- *al fine di conseguire economie di scala, RetiAmbiente S.p.A. gestirà per tutto il Gruppo le attività di staff "trasversali" riconducibili a modalità che evitino dispersive duplicazioni.*

a. Ai fini della razionalizzazione delle attività la Capogruppo esercita attività di direzione e coordinamento in materia di approvvigionamenti:

RetiAmbiente S.p.A. provvede ad effettuare procedure sopra soglia comunitaria di interesse strategico per le SOL e per RetiAmbiente per l'acquisto centralizzato di beni e servizi e la realizzazione di lavori strategici per le SOL.

b. Sono stati previsti flussi informativi ascendenti e obblighi di autorizzazione:

Le SOL comunicano preventivamente alla Capogruppo l'intenzione di copiere operazioni che siano idonee a modificare sensibilmente il proprio assetto societario, patrimoniale, finanziario, aziendale e organizzativo, ovvero che possano avere comunque rilevanza a livello di Gruppo in quanto potenzialmente idonee ad influenzarne l'andamento economico o finanziario consolidato, nonché l'immagine e/o la reputazione presso gli abituali interlocutori e presso il pubblico. In questo senso, esse sono tenute a comunicare preventivamente il compimento di operazioni societarie straordinarie e/o di riorganizzazione aziendale.

c. La Capogruppo ha funzioni propositive e di supervisione e controllo per garantire che le politiche di remunerazione degli amministratori delle SOL.

d. Con cadenza trimestrale la Capogruppo promuove e cura l'organizzazione di incontri di raccordo con i componenti degli Organi amministrativi/Amministratori Unici delle SOL ai fini della verifica in corso

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

d'esercizio del raggiungimento degli obiettivi strategici di Gruppo, dell'esame di eventuali criticità emerse nel perseguimento degli stessi, e della presentazione di proposte e osservazioni relative alle modalità di migliore sviluppo della vocazione imprenditoriale delle Società controllate nella realizzazione de servizio pubblico di igiene urbana cui la relativa attività è deputata.

- e. La Capogruppo impartisce alle SOL direttive e istruzioni su criteri e metodi di rilevazione e rappresentazione contabile.
- f. RetiAmbiente S.p.A. elabora ed emana il Manuale di Contabilità del Gruppo.
- g. Al fine di ottenere un controllo di gestione uniforme e sovrapponibile per tutto il gruppo, come disposto all'art. 4 punto I del Regolamento), RetiAmbiente S.p.A. avvia un percorso di omogeneizzazione.

2.2. Classificazione delle attività e organizzazione aziendale

Entrando nello specifico, l'attività imprenditoriale di E.S.A. S.p.A. è caratterizzata dalla gestione del ciclo integrato dei servizi di igiene ambientale, con particolare attenzione all'efficienza nell'erogazione del servizio ed al contenimento delle tariffe.

È verso questa seconda prospettiva che la Società ha da sempre indirizzato le maggiori, se non quasi esclusive, attenzioni ed i propri sforzi, relegando il perseguimento del profitto alla condizione di semplice mantenimento dell'equilibrio di bilancio. Le caratteristiche legate alla insularità del nostro territorio, con costi eccessivi per il trasporto in continente dei materiali, con il necessario sovradimensionamento degli impianti e dell'organizzazione generale, rendono difficoltoso l'equilibrio tra la ricerca dell'economicità della gestione e la qualità dei servizi erogati e soprattutto la percezione da parte dei clienti del valore degli stessi.

Attualmente i servizi svolti da E.S.A. si estendono ai Comuni di Portoferraio, Capoliveri, Rio, Marciana, Marciana Marina e Campo nell'Elba.

La missione di E.S.A. è quella di soddisfare il bisogno dell'utenza di trattare i propri rifiuti con il minore impatto ambientale possibile e nel modo più economicamente efficiente. Pertanto l'interpretazione che la Società attribuisce della propria missione si basa su due elementi fondanti:

1. lo sviluppo di un modello integrato di gestione dei rifiuti urbani che, tramite la riduzione dei rifiuti prodotti ed il loro conferimento presso le strutture di recupero e valorizzazione, riduca al minimo i quantitativi da inviare a smaltimento in discarica e conseguentemente i costi;

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

2. un metodo di lavoro che, privilegiando la ricerca del consenso tra tutte le parti sociali coinvolte, e il dialogo con tutti gli stakeholders interessati, riduca le possibili conflittualità e persegua la soddisfazione dei clienti per i servizi offerti.

Infatti la società ritiene che la qualità nella gestione dei servizi sia decisiva per rendere competitivo un territorio. In un'isola questo aspetto diventa più significativo perché lo sforzo da compiere è di ricercare le migliori pratiche sul territorio per dare risposte ai bisogni della Comunità.

E.S.A. S.p.A. ha sollecitato e formalizzato rapporti con il mondo delle imprese, del lavoro e con quello ambientalista e si confronta con le Istituzioni in un rapporto di leale collaborazione per rendere chiare, condivise e puntuali le azioni per la gestione del ciclo dei rifiuti. Riteniamo che lo sviluppo sostenibile, la sua piena e concreta affermazione sul territorio elbano, passi anche da un modello di responsabilità sociale sempre più moderno.

Una responsabilità che viene percepita dal Cittadino che aspira ad avere sempre più relazioni con le aziende e con i Comuni proprietari.

Il profilo aziendale di E.S.A. S.p.A., integrato con gli aspetti della Qualità nella gestione dei servizi, è caratterizzato dalla capacità di analisi, progettazione e gestione degli impianti, nonché dalla propensione a stimolare ed orientare interventi nella gestione generale del ciclo dei rifiuti indicando concrete soluzioni, anche evolutive, e nel rispetto degli standard e/o obiettivi fissati dalle vigenti disposizioni normative. Tutto ciò in un rapporto stretto con le Istituzioni locali.

Il capitale sociale ammonta complessivamente ad € 802.800,00 (dal 28/02/2014).

CAPITOLO 3

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

3.1 Elementi del Modello

In seguito ad un attento esame del sistema di controllo interno delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti le aree sensibili, è stato predisposto ed adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello" o il "Modello Organizzativo") idoneo alla prevenzione dei reati di cui al Dlgs 231/2001.

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e moni-

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

toraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti di soggetti in posizione “apicale” e di soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza operanti in E.S.A. S.p.A.

Il Modello deve:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai fini del decreto 231/2001 o di violazioni del Modello (di cui almeno uno idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante);
7. prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di E.S.A. S.p.A., sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.2 Aggiornamento del Modello

L'attività di aggiornamento è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello 231.

Si rende necessario procedere all'aggiornamento del Modello:

- a) in occasione di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- b) in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- c) in occasione di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
---	---	---

L'Organismo di Vigilanza comunica al Direttore Generale ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organismo di Vigilanza, su delibera del Consiglio di Amministrazione, già competente per la sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello; egli avvia le attività di aggiornamento informando il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza.

La pianificazione delle attività di aggiornamento è svolta dalle funzioni aziendali competenti di concerto con l'Organismo di Vigilanza. Le attività di aggiornamento sono condotte dalle funzioni aziendali competenti e vengono svolte con particolare cura nell'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello, nonché per la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo.

L'Organismo di Vigilanza sottopone il Modello aggiornato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati delle attività di aggiornamento, nonché l'attuazione delle azioni disposte, e informa il Direttore Generale in merito.

3.3 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di E.S.A. S.p.A., i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti della Società, anche nello svolgimento di specifici incarichi per conto della società, i consulenti esterni e i partner commerciali quali i fornitori o partner in progetti finanziati.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	--

CAPITOLO 4

Attività sensibili e presidi di controllo

4.1 Risk Assessment e Gap Analysis

Le attività sensibili al rischio di commissione dei reati di cui al Dlgs. 231/2001, sono individuate attraverso il coinvolgimento del Direttore Generale.

Per ciascuna attività sensibile sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal Dlgs 231/2001 viene effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il Modello organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Dlgs 231/2001.

Propedeutica all'attività di gap analysis è l'elaborazione di Standard di Controllo coerenti con i principi indicati del Modello organizzativo, a sua volta conforme alle previsioni del Dlgs 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate, tenuto conto delle singole fattispecie di reato previste dal Dlgs 231/2001.

4.2 Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è definito come un processo posto in essere dal vertice aziendale, dal Direttore Generale e rispettato da tutto il personale, progettato per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi attesi relativamente alle operazioni, al reporting e alla conformità.

4.3 Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Dlgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico e di Comportamento, principio generale non derogabile del Modello organizzativo 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- Standard di controllo fissi, che devono essere sempre presenti in tutte le attività sensibili per tutti i reati;
- Standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nel sistema normativo aziendale, da intendersi l'insieme dei regolamenti e dei protocolli adottati dalla Società.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

Gli standard di controllo fissi sono:

A. Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.

Nello svolgimento delle fasi di esecuzione, controllo ed autorizzazione di qualsivoglia attività, devono essere coinvolti differenti soggetti, ognuno dotato delle adeguate competenze.

Tale presidio è funzionale, nel suo complesso, a mitigare la discrezionalità gestionale nelle attività e nei singoli processi.

B. Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile, nel rispetto della normativa vigente.

C. Poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni.

Il principio della corretta definizione e rispetto dei poteri autorizzativi e di firma, dei ruoli e delle responsabilità nell'ambito dei quali attuare i singoli processi aziendali, attuato anche attraverso l'individuazione di strumenti organizzativi idonei, è di primaria importanza poiché, tramite la chiara e formale identificazione delle responsabilità affidate al personale, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno, è possibile garantire che le singole attività siano svolte secondo competenza e nel rispetto delle deleghe e dei poteri attribuiti.

D. Documentabilità e tracciabilità dei processi e delle attività previste: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Tale standard di controllo è funzionale all'integrità delle fonti informative ed alla puntuale applicazione dei presidi di controllo definiti.

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili deve essere ricostruibile e verificabile ex post, attraverso appositi supporti documentali o informatici.

In particolare ciascuna operazione/attività relativa ad ogni processo rilevante deve essere adeguatamente documentata.

I documenti rilevanti devono:

- 1) essere opportunamente formalizzati;
- 2) riportare la data di compilazione e la firma del compilatore;

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

3) essere archiviati, a cura della funzione competente e con modalità tali da non permettere la modifica successiva se non con apposita evidenza, in luoghi idonei alla conservazione, anche al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare deterioramenti o smarrimenti.

4.4 Attività sensibili e standard di controllo

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono descritti nella “Parte speciale” del Modello. Tale documento è monitorato a cura dell’Organismo di Vigilanza con il supporto del Direttore Generale.

Gli standard di controllo sono recepiti dalle funzioni competenti nel sistema normativo aziendale, con riferimento alle attività sensibili.

Il contenuto del sistema normativo aziendale è comunicato e diffuso dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando l’osservanza del Codice Etico e di Comportamento, principio generale non derogabile del Modello, il management e i dipendenti di E.S.A. S.p.A. sono tenuti all’osservanza del sistema normativo aziendale.

CAPITOLO 5

Caratteristiche e poteri dell’Organismo di Vigilanza

5.1 Organismo di vigilanza

5.1.1 Nomina

L’Organismo di Vigilanza di E.S.A. S.p.A. (di seguito “OdV”) è monocratico, ed è dotato ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett.b), del Dlgs 231/2001 di “autonomi poteri di iniziativa e controllo”.

L’OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La durata in carica coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina.

L’OdV individuato è ritenuto idonei in quanto dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l’esercizio della suddetta funzione ed è scelto tra professionisti esterni all’organizzazione aziendale.

L’autonomia e l’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza sono garantite anche dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuitegli.

L’OdV per lo svolgimento delle proprie attività si confronta anche con il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza di E.S.A. S.p.A.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

5.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri componenti l'Organismo di Vigilanza:

(a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

(b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata all'altro membro dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente ed al Direttore Generale, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	--

5.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzate la struttura e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di cui al paragrafo 5.1.1 e al paragrafo 5.1.2.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza, di seguito definiti, sono limitati ai soli reati previsti dal D.lgs. 231/2001. Trattasi di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello. Pertanto promuovere presso il Consiglio di Amministrazione il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del sistema di vigilanza sull'attuazione del Modello;
- assicurare i flussi informativi di competenza;
- assicurare la predisposizione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare il coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la funzione del Personale di E.S.A. S.p.A., l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

All'Organismo di Vigilanza sono altresì assegnate le funzioni di Garante del Codice Etico e di Comportamento, con i compiti di cui al Codice medesimo. L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

All'OdV è assegnata la disponibilità di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza.

5.2 Flussi informativi

5.2.1 Reporting dell'OdV verso i vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- in via continuativa al Direttore Generale ed al Presidente;
- semestralmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.
- ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, tempestivamente al Collegio Sindacale, previa informativa al Direttore Generale ed al Presidente.

Quanto alla linea di reporting di sopra citata, l'Organismo di Vigilanza dispone:

- il rapporto semestrale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, ecc.);
- la tempestiva segnalazione relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

5.2.2 Reporting verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti destinatari del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di E.S.A. S.p.A. ai sensi del Dlgs 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- I componenti degli organi sociali hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza;
- l'Organismo di Vigilanza riceve dai responsabili di unità, almeno su base annuale, una autocertificazione consistente nell'attestazione di osservanza delle disposizioni del Decreto Legislativo n. 231/2001.
- Ciascun dipendente ha il dovere di segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello 231, di cui sia venuto a conoscenza.

La segnalazione può essere indirizzata al proprio diretto superiore gerarchico, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza utilizzando uno o più dei canali informativi sottocitati;

- fax: 0565-930722
- posta: Organismo di Vigilanza di ESA S.p.A., Viale Elba 149, 57037, Portoferraio (LI)
- e-mail organismodivigilanza@esaspa.it

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Con disposizione dell'Organismo di Vigilanza possono essere istituiti altri "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni, ovvero sono modificati i suddetti canali, fermo restando la necessità di rendere conoscibili i medesimi in fase di comunicazione del Modello (anche tramite apposita "Nota").

- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di E.S.A. S.p.A., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

È fatto divieto di atti di ritorsione e discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

I segnalanti in buona fede sono pertanto garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La parte "Sistema disciplinare e sanzionatorio" del presente Modello regola le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Con cadenza almeno annuale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni. In occasione di ogni modifica della struttura organizzativa della Società, viene data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

CAPITOLO 6

Il sistema disciplinare e sanzionatorio

6.1. Premessa

L'adozione di un idoneo sistema disciplinare, volto a sanzionare la violazione delle norme del Codice etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo, nonché delle procedure previste dallo stesso, è prevista dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) D.Lgs. n. 231/2001.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

È altresì presupposto necessario di un efficace ed effettivo sistema di prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni fornite in materia dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'inosservanza delle misure previste dal Codice etico e dal Modello Organizzativo, nonché di quelle previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, attiva il meccanismo sanzionatorio previsto dal sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

La Società si dota di un Sistema Disciplinare, finalizzato a rafforzare l'impegno di tutti i suoi Organi, organismi, dipendenti e collaboratori al rispetto dei principi legali ed etici contenuti nel Codice etico e di Comportamento della Società e nelle policies che da esso discendono.

6.2. Ambito di applicazione

Il Consiglio di Amministrazione di E.S.A. S.p.A. è responsabile dell'osservanza e dell'applicazione del presente sistema disciplinare.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per l'attuazione delle misure disciplinari nei confronti dei dipendenti, relativi a violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello Organizzativo.

In caso di violazioni commesse dal Consiglio di Amministrazione, spetta ai Sindaci il compito di dare attuazione a quanto previsto dal successivo capoverso ed eventualmente convocare l'Assemblea. Quest'ultima ha anche il potere di intraprendere il procedimento disciplinare nei confronti dei Sindaci.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della propria attività, svolge funzioni propulsive e di supporto, in particolare per quanto attiene le violazioni in materia di responsabilità amministrativa.

Le medesime funzioni sono attribuite al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per i profili inerenti la prevenzione della corruzione.

A tali figure il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale devono dare comunicazione dei procedimenti disciplinari intrapresi e del loro esito.

6.3. Principi.

Il sistema disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- tipizzazione degli illeciti e delle relative sanzioni secondo il principio di gradualità (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL);

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

- osservanza del principio di proporzionalità (art. 2106 c.c.), commisurando la sanzione alla gravità dell'infrazione;
- rispetto della procedura disciplinare (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL), con particolare riferimento al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, al quale, formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, va garantita la possibilità di esprimere osservazioni e produrre documenti;
- adeguata pubblicità delle regole prevenzionistiche;
- possibilità di considerare la violazione del precetto anche in assenza di reato o comunque indipendentemente dal giudizio penale.

6.4. Criteri di commisurazione

Nella commisurazione della sanzione si deve tenere conto:

- del grado di intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni svolte dal soggetto;
- delle circostanze del fatto costituente illecito disciplinare.

È fatta salva ogni prerogativa della Società circa l'esercizio dell'azione di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico e di comportamento, del Modello Organizzativo e del PTPCT.

6.5. Sanzioni

A) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare delineato per i dipendenti trova fondamento nel CCNL Utitalia, per i dipendenti delle Aziende del settore dei servizi di igiene ambientale.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole previste dal Codice Etico e di Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT, sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme di settore (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

In particolare le violazioni delle regole previste dal Codice Etico e di Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT, rientrano nella fattispecie di cui all'art. 225, del CCNL citato.

Il procedimento sanzionatorio e le relative valutazioni vengono condotte analogamente a quanto previsto per le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza o il RPCT in ragione della competenza. A titolo esemplificativo le violazioni possono consistere nel:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, delle regole e procedure previste dal Modello Organizzativo e dal PTPCT;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello e del PTPCT, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero
- impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e il RPCT;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure;
- violazione degli obblighi posti dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le **sanzioni** previste sono le seguenti:

1. **richiamo verbale o scritto** (secondo la gravità), in caso di:
 - lieve inosservanza delle norme di comportamento contenute del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo e del PTPCT;
 - tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo e del PTPCT;
2. **sanzione pecuniaria** (multa) fino all'importo massimo di 4 ore di retribuzione, in caso di:
 - reiterazione di violazioni punibili con il rimprovero scritto;

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

- inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello Organizzativo e del PTPCT;

- inosservanza non grave dei piani di azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi della normativa in materia di anticorruzione che non abbiano dato luogo a sanzioni più gravi;

3. sospensione dal servizio o sospensione dalla retribuzione fino a un massimo di 5 giorni, in caso di:

- inosservanza grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT;
- inosservanza ripetuta delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT che hanno dato luogo a sanzioni pecuniarie;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della normativa anticorruzione commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
- negligenza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 grave che abbia avuto riflessi negativi per la Società o per i terzi;

4. sospensione dal servizio o sospensione dalla retribuzione per un periodo compreso tra sei e dieci giorni, in caso di:

- inosservanza di particolare gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT;
- inosservanza ripetuta delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT che hanno dato luogo a sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a cinque giorni;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità particolarmente gravi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della normativa anticorruzione commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
- negligenza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 particolarmente grave che abbia avuto riflessi negativi per la Società o per i terzi;

5. licenziamento, nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento di attività a rischio, adottati, in violazione delle regole contenute nel Codice Etico e di

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

Comportamento, dal Modello Organizzativo e dal PTPCT, condotte che determinano l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero condotte tali da integrare uno o più reati previsti dalla L. 190/2012 e comunque nei casi più gravi già previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

B) Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", vale quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento. Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, o su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza e/o RPCT in ragione della rispettiva competenza, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.

C) Misure nei confronti di lavoratori autonomi, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.

La violazione da parte di lavoratori autonomi, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012 da parte degli stessi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Attraverso tali clausole contrattuali il terzo si obbliga ad adottare e attuare efficacemente procedure aziendali e a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001, nonché dei reati previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di applicare penali contrattuali, di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

D) Misure nei confronti di Amministratori

In caso di lieve violazione del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo e del PTPCT da parte di uno degli Amministratori è prevista la

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

sanzione del richiamo da parte del Collegio Sindacale sentito l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in ragione della rispettiva competenza.

In caso di reiterazione o violazione significativa le sanzioni applicabili agli Amministratori sono le seguenti:

- a) richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione dei compensi;
- c) proposta al C.d.A. di revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- d) proposta all'assemblea di revoca dalla carica.

La riduzione del compenso attribuito per la funzione, a seconda della gravità ed intensità del fatto, sarà compresa tra il 10% ed il 20% dello stesso.

In caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Modello, del PTPCT o del Codice da parte degli Amministratori, tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il Collegio sindacale dovrà provvedere:

- all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del codice civile;
- alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi. Restano salvi i diritti per la società all'eventuale e ulteriore risarcimento dei danni subiti.

Gli amministratori, al momento dell'accettazione dell'incarico, sottoscrivono la presa visione del sistema disciplinare e ne accettano il contenuto.

E) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Modello, del PTPCT o del Codice Etico da parte dei Sindaci, l'Assemblea dei soci, convocata dagli Amministratori, provvederà direttamente ad adottare le misure disciplinari nei confronti dei Sindaci.

Tali misure consistono:

- nel richiamo al puntuale rispetto delle previsioni normative;
- nella revoca dalla carica.

F) Misure nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

Nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano violato quanto previsto dal Modello e dal Piano e le norme del proprio Regolamento il C.d.A., sulla base della gravità della violazione, può applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca dalla carica.

G) Misure nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che abbia violato le disposizioni dettate dal Modello, dal PTPCT ovvero dal presente Codice, sulla base della gravità della violazione, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Collegio Sindacale e sentito l'O.d.V., può applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca della carica.

6.6. Procedura di irrogazione delle sanzioni

La procedura di irrogazione è regolata dalle prescrizioni della L. 20/05/1970 n. 300 e dei C.C.N.L. di riferimento, per i lavoratori dipendenti, e delle eventuali previsioni contrattuali per le altre tipologie di soggetti interessati. In ogni caso:

a) la procedura ha inizio con la rilevazione, ovvero la segnalazione, di una violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento.

b) l'accertamento della violazione è affidato agli organi sopra individuati, anche su segnalazione da parte del RPCT al termine dell'istruttoria compiuta ai sensi della procedura di *whistleblowing*.

c) l'organo deputato all'applicazione della sanzione invia all'interessato una comunicazione, contenente l'indicazione della condotta contestata, la documentazione raccolta e la sanzione applicabile. L'interessato ha facoltà di fare pervenire a tale organo le proprie osservazioni e la documentazione ritenuta utile alla difesa. Qualora la violazione risulti non accertata, l'organo competente procede all'archiviazione con provvedimento motivato.

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

CAPITOLO 7

Formazione e comunicazione

7.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, la comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal Dlgs. 231/2001.

E.S.A. S.p.A. si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

L'effettiva partecipazione agli eventi formativi viene tracciata anche mediante strumenti informatici.

7.2 Piano di formazione e comunicazione

7.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Piano di Formazione è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

7.2.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti.

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza ai dipendenti.

I principi e i contenuti del Dlgs. 231/2001 e del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione a cui è posto l'obbligo di partecipazione. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

7.2.3 Comunicazione per quadri ed impiegati.

La "Parte generale" del Modello è inserita sul sito internet ed è comunicata a ciascun dipendente. Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri ed impiegati. Nell'ambito delle iniziative di informazione sono al-

Elbana Servizi Ambientali S.p.A.	Modello Organizzativo, di gestione e controllo	MOG 231 Rev. 1.0 del 10/10/2012 Rev. 2.0 del 27/10/2014 Rev. 3.0 del 19/05/2016 Rev.4.0-Nuova emissione del 30/11/2022
----------------------------------	--	---

tresi illustrate le fattispecie di reati presupposto ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

7.2.4 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

La "Parte generale" del Modello è resa disponibile a tutti i dipendenti sul portale intranet aziendale e, inoltre, è disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet di E.S.A. S.p.A.

Sono altresì rese disponibili sul portale intranet aziendale le fattispecie di reati presupposto ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

7.3 Comunicazione a terzi

In coerenza con quanto previsto per il Codice Etico e di Comportamento, la "Parte generale" del Modello è portata a conoscenza di tutti coloro con i quali E.S.A. S.p.A. intrattiene relazione d'affari.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che la Società si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice Etico e di Comportamento, e si impegnano a rispettarli.