



Exergy International S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.
n. 231/2001
Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31/03/2026



EXERGY INTERNATIONAL Srl
Via Santa Rita, 14 21057
Olgiate Olona (VA) ITALY

Ph +39 0331 1817711
Mail info@exergy.it
exergy-orc.com

Cap Stock € 5.010.000,00
VAT 03745100127
REA VA 375878

Company subject to
direction and coordination
of TICA-EXERGY Srl.



INDICE

1. DEFINIZIONI.....	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
2.1 La responsabilità amministrativa degli enti.....	5
2.2 I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.....	5
2.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	7
2.4 I Reati commessi all'estero	8
2.5 La disciplina dei Gruppi di impresa e il rapporto con il D. Lgs. n. 231/2001.....	8
2.6 Le Sanzioni ex D. Lgs. n. 231/2001.....	9
2.7 La Responsabilità dell'Ente e vicende modificative	10
3. IL MODELLO DI EXERGY.....	11
3.1 Le Linee Guida Confindustria	11
3.1 La finalità del Modello.....	12
3.2 Gli elementi fondamentali del Modello	13
3.3 Il Codice Etico	13
3.4 I destinatari del Modello	14
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
4.1 Funzione e requisiti.....	14
4.2 Composizione, nomina e permanenza in carica	15
4.3 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	16
4.4 Compiti e poteri	17
4.5 Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	18
5. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING	19
5.1 Il canale di segnalazione	20





6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	21
6.1	Principi generali.....	21
6.2	Le violazioni del Modello	22
6.3	Sanzioni e misure disciplinari	23
7.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	25
7.1	Comunicazione	25
7.2	Formazione	25



EXERGY INTERNATIONAL Srl
Via Santa Rita, 14 21057
Olgiate Olona (VA) ITALY

Ph +39 0331 1817711
Mail info@exergy.it
exergy-orc.com

Cap Stock € 5.010.000,00
VAT 03745100127
REA VA 375878

Company subject to
direction and coordination
of TICA-EXERGY Srl.



1. DEFINIZIONI

AD: Amministratore Delegato di Exergy International S.r.l.

Attività Sensibili: attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi reati presupposto ai sensi del Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Codice Etico: Codice Etico di Exergy International S.r.l. che definisce gli standard etici e comportamentale che ciascun membro, collaboratore e partner è tenuto a rispettare nello svolgimento delle proprie mansioni e nelle relazioni interne ed esterne.

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., in materia di "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Destinatari: tutti i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello, ossia: (i) i dipendenti della Società, siano essi soggetti apicali o subordinati; (ii) i collaboratori che, a qualsiasi titolo, svolgono attività per la Società; (iii) i lavoratori somministrati; (iv) i fornitori con cui la Società intrattiene rapporti; (v) i consulenti.

Linee Guida di Confindustria: Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate a giugno 2021.

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, adottato da Exergy International S.r.l.

Organismo di Vigilanza: l'organo interno di vigilanza della Società, come descritto dall'art. 6 co. 1 lett. B) del Decreto avente funzioni di vigilanza sull'osservanza del Modello e di verifica della sua efficace attuazione (in seguito, anche "Organismo" o "OdV").

Parte Generale: sezione del Modello che ne definisce l'impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal Decreto ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.

Parte Speciale: sezione del Modello nella quale sono definite le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili in relazione alle fattispecie di reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta.

Sistema disciplinare: il sistema delle sanzioni applicabili – e del relativo procedimento – in caso di violazione del Modello (e del Codice Etico quale parte integrante del medesimo).

Società: Exergy International S.r.l. (o, per brevità, Exergy).





Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Whistleblowing: Sistema di gestione delle segnalazioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

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

2.1 La responsabilità amministrativa degli enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Decreto" o "D. Lgs. n. 231/2001") recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni anche prive di responsabilità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dalla commissione di reati, espressamente indicati nel Decreto, commessi nel suo interesse o vantaggio *i)* da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (cosiddetti "soggetti apicali") nonché da *ii)* persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "sottoposti").

2.2 I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati, c.d. reati presupposto (*cf.* "Allegato 1_Reati Presupposto"), individuati dal Decreto e successive modifiche e integrazioni.

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "soggettivi" e "oggettivi".

La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato (cd. rapporto di immedesimazione organica), ovvero da:

- a) soggetti in "posizione apicale", che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria



tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;

- b) soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato.

La seconda condizione oggettiva è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; ovvero in un ambito inerente alle attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale.

È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni alternative tra loro:

- a) l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito integrando la condotta illecita descritta in uno dei reati in argomento con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- b) il "vantaggio" si configura invece quando la Società ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

I criteri di imputazione riguardano il profilo della colpevolezza dell'ente. La responsabilità sussiste quando non siano stati adottati o rispettati gli standard di corretta gestione e controllo, connessi alla sua organizzazione e allo svolgimento delle attività. La colpa dell'ente, e quindi la possibilità di muovere un rimprovero, deriva dall'accertamento di politiche aziendali non corrette o di carenze strutturali nell'organizzazione che non abbiano impedito la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente qualora, prima della commissione del reato, esso si sia dotato e abbia efficacemente attuato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello opera quale esimente sia per i reati commessi da soggetti apicali sia per quelli commessi da soggetti subordinati. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);

- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde solo se sia provato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza gravanti sul vertice aziendale. Anche in questo caso, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

In conclusione, pur non costituendo un obbligo giuridico, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresentano uno strumento fondamentale per dimostrare l'estraneità dell'ente ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

2.3 *Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

Il Decreto non definisce in modo analitico le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a stabilire alcuni principi generali e gli elementi essenziali che devono comporlo.

In linea generale, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura, alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, misure idonee a:

- garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge;
- rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio legate alla possibile commissione di specifici reati.

Più nello specifico, il Modello:

- deve individuare le attività nelle quali possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- stabilire protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- definire modalità di gestione delle risorse finanziarie tali da impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione verso l'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste;
- prevedere ai sensi del Decreto Legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1973, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Quanto all'attuazione, il Decreto richiede inoltre che il Modello sia sottoposto a verifiche periodiche e, se necessario, modificato in caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano cambiamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'ente, nonché modifiche legislative.

2.4 I Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la Società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- sussistono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Queste regole si applicano ai reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o subordinati. Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia, trova invece applicazione il principio di territorialità di cui all'art. 6 del Codice penale, secondo cui *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che ne è conseguenza"*.

2.5 La disciplina dei Gruppi di impresa e il rapporto con il D. Lgs. n. 231/2001

Si ritiene utile richiamare la normativa in materia di gruppi e, in particolare, il modo in cui l'esistenza di un gruppo di imprese assume rilievo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Il legislatore non menziona espressamente il "gruppo societario" tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa; tuttavia, la giurisprudenza di merito, nel tentativo di estendere il concetto di responsabilità alle società appartenenti a un gruppo, ha introdotto la nozione di "interesse di gruppo" quale criterio di applicazione del Decreto.

Occorre precisare che un generico richiamo al gruppo non è sufficiente a fondare la responsabilità della capogruppo o di una società

collegata. L'interesse deve essere diretto e immediato: la semplice attività di direzione e coordinamento esercitata da una società sull'altra non basta, di per sé, a far scattare la responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. La capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere per un reato commesso nell'ambito di una controllata solo se, nella sua consumazione, concorra una persona fisica

(apicale di diritto o di fatto) che agisca per conto della capogruppo o delle altre società perseguendo l'interesse di queste ultime.

2.6 Le Sanzioni ex D. Lgs. n. 231/2001

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede a seconda degli illeciti commessi l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'entità della sanzione pecuniaria, determinata dal giudice, dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della Società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della Società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- sanzione interdittiva: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi e fermo restando quanto previsto dall'art. 25, co. 5 e 5-bis, del Decreto, le sanzioni interdittive relative all'esercizio dell'attività hanno una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti (cfr. "2.2 I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente, lett. a") di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno

dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) (cfr. "2.2 I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente, lett. b").

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto);

- **confisca:** consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente;
- **pubblicazione della sentenza:** può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della condanna, per estratto o per intero, a spese dell'ente in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

2.7 *La Responsabilità dell'Ente e vicende modificative*

Il Decreto disciplina la responsabilità dell'ente nelle vicende modificative quali trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

In caso di trasformazione, la responsabilità per i reati commessi prima della data di efficacia rimane ferma e il nuovo ente è destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario.

Nella fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante risponde dei reati già imputabili agli enti partecipanti.

Per la scissione parziale, l'ente scisso conserva la responsabilità per i reati commessi anteriormente, mentre gli enti beneficiari, sia in caso di scissione parziale sia totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso, nei limiti del patrimonio trasferito.

Se fusione o scissione intervengono prima della conclusione del giudizio, il giudice commisura la sanzione pecuniaria sulla base delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quello risultante. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Quanto alla cessione o al conferimento d'azienda, se il reato è stato commesso nell'ambito dell'azienda ceduta o conferita, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda trasferita e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori

o comunque conosciute dal cessionario, fermo restando il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

3. IL MODELLO DI EXERGY

3.1 Le Linee Guida Confindustria

L'Art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Ai fini della predisposizione del Modello, sono state adottate come riferimento le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" (di seguito "Linee Guida"), elaborate da Confindustria e aggiornate da ultimo nel giugno 2021.

Nella definizione del modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. n. 231/2001.

La società deve attuare le fasi progettuali sopra richiamate e conservarne la relativa documentazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- la predisposizione di un sistema integrato di gestione dei rischi che consenta *i)* una razionalizzazione delle attività; *ii)* un miglioramento dell'efficacia ed efficienza delle attività di compliance; *iii)* un'agevolazione nella condivisione delle informazioni anche attraverso la predisposizione di risk assessment e la manutenzione periodica dei programmi di compliance; *iv)* un maggiore coordinamento e collaborazione dell'attività svolta dalle principali funzioni aziendali interessate e coinvolte nel sistema di gestione dei rischi;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;

- la predisposizione di appositi canali di segnalazione per consentire ai soggetti apicali o sottoposti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite e/ o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni da loro svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessun soggetto può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

3.1 *La finalità del Modello*

Exergy progetta, disegna, costruisce e mantiene sistemi a Ciclo Organico Rankine (ORC) per la produzione di energia elettrica da fonti di energia rinnovabili quali (geotermico, biomassa, solare) e dal recupero calore dei processi industriali, turbine a gas e motori.

La Società, consapevole dell'importanza di garantire correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché di prevenire la commissione di comportamenti illeciti, ha adottato, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che costituisce a tutti gli effetti regolamento interno e parte integrante del sistema di Corporate Governance.

Tale Modello, fondato su principi di legalità, correttezza ed efficienza, si propone di strutturare un insieme organico di protocolli e procedure di controllo, integrati dalle specifiche disposizioni aziendali, al fine di:

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità e alla responsabilità;
- assicurare la trasparenza e la tracciabilità dei processi decisionali;
- responsabilizzare amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori circa i rischi e le conseguenze derivanti da condotte illecite;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- fornire adeguata informazione sulle attività a rischio;
- rafforzare i presidi di controllo già esistenti.

In tal modo, il Modello diviene strumento essenziale di sensibilizzazione verso tutti i destinatari interni ed esterni (fornitori, clienti, partner commerciali), promuovendo una cultura del controllo che permei ogni fase dell'attività sociale e garantendo un'organizzazione equilibrata ed efficiente, capace di individuare e ridurre



tempestivamente le situazioni di rischio, nella piena consapevolezza che nessun comportamento illecito, anche se apparentemente vantaggioso, può ritenersi conforme alla politica della Società.

Il Modello di Exergy costituisce parte integrante del sistema di procedure e controlli che definiscono la Corporate Governance della Società. Tale sistema comprende:

- le procedure e i controlli previsti dal sistema di controllo interno;
- i principi e le regole contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società.

3.2 *Gli elementi fondamentali del Modello*

Ai fini della predisposizione del presente documento, e in coerenza con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida sopra richiamate e con gli orientamenti giurisprudenziali attualmente disponibili, Exergy ha individuato e sviluppato i seguenti elementi fondamentali del Modello:

- principi etici e regole comportamentali, sanciti nel Codice Etico e dettagliati nel presente Modello, volti a prevenire condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- mappatura delle attività a rischio-reato, nel cui ambito potrebbero verificarsi condizioni o strumenti idonei alla commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, da sottoporre a monitoraggio periodico;
- procedure e documentazione interna a presidio delle attività aziendali, con particolare riferimento a quelle individuate come esposte a rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di verificare l'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- sistema disciplinare e sanzionatorio, idoneo a garantire il rispetto delle prescrizioni del Modello, comprendente misure applicabili in caso di violazione;
- attività di informazione e formazione, finalizzate a diffondere la conoscenza dei contenuti del Modello presso i destinatari;
- protocolli di controllo specifici, destinati a regolare i processi decisionali della Società, articolati nelle Sezioni della "Parte Speciale" del presente Modello.

3.3 *Il Codice Etico*

La Società ha adottato un Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione, parte integrante e sostanziale del Modello, che definisce i principi fondamentali alla base della condotta aziendale e di tutti coloro che vi operano. Esso rappresenta un riferimento essenziale per assicurare trasparenza, correttezza





e responsabilità in ogni attività, contribuendo a rafforzare la reputazione e la credibilità della Società nel contesto multinazionale.

Il Codice stabilisce gli standard di comportamento cui devono attenersi dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali, assicurando che ogni azione sia conforme alle leggi applicabili e ai più alti principi di integrità e correttezza.

Il Codice Etico è consultabile in ogni momento sul sito web istituzionale della Società.

3.4 *I destinatari del Modello*

Le disposizioni contenuto nel presente Modello si applicano a:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- i dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner, advisor o terze parti per la realizzazione di progetti speciali o operazioni straordinarie.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

4. *L'ORGANISMO DI VIGILANZA*

4.1 *Funzione e requisiti*

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, il compito di vigilare sull'osservanza e sul corretto funzionamento del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza interno all'ente. Tale organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, esercita in modo continuativo le funzioni che gli sono attribuite.



EXERGY INTERNATIONAL Srl
Via Santa Rita, 14 21057
Olgiate Olona (VA) ITALY

Ph +39 0331 1817711
Mail info@exergy.it
exergy-orc.com

Cap Stock € 5.010.000,00
VAT 03745100127
REA VA 375878

Company subject to
direction and coordination
of TICA-EXERGY Srl.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, collocandosi in posizione di *staff* al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle funzioni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che dovrà essere selezionato in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: tale requisito è garantito dall'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di autonomi poteri di spesa, inseriti nel budget annuale su proposta dello stesso e approvati dal Consiglio di Amministrazione; dal suo mancato coinvolgimento in attività operative e gestionali; nonché da un'adeguata collocazione gerarchica che consente il *reporting* diretto al Consiglio di Amministrazione. Nell'esercizio delle loro funzioni, i membri dell'Organismo non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.
- *professionalità*: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- *onorabilità*: ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve avere un profilo etico di indiscutibile valore che non ne pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta, pena l'ineleggibilità o la revoca della carica;
- *continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, e a curarne l'attuazione e l'aggiornamento.

4.2 *Composizione, nomina e permanenza in carica*

L'OdV è composto in forma monocratica dal Presidente, non appartenente al personale della Società.

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei Reati previsti dal Decreto.

A tal fine, i candidati esterni vengono individuati in base ai requisiti descritti al paragrafo 4.1 "Funzione e requisiti".

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina, almeno una volta l'anno, il Consiglio di Amministrazione della Società verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai membri ed all'Organismo nella sua interezza.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un membro dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica per il numero di esercizi indicati nell'atto di nomina e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

4.3 *Revoca, sostituzione, decadenza e recesso*

Fermo quanto previsto al punto precedente, in caso di revoca, decadenza o recesso di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma. Nelle more dell'integrazione dell'Organo da parte del Consiglio di Amministrazione, i componenti ancora in carica continuano a svolgere regolarmente i compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza.

L'eventuale revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione, e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il membro revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dello stesso nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico, prima della scadenza del termine previsto.



Infine, ciascun membro dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

4.4 *Compiti e poteri*

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

A tal fine, l'OdV si dota di un proprio Regolamento, portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, che disciplina *i)* la composizione e i requisiti dei suoi componenti; *ii)* le modalità di nomina e di decadenza, *iii)* i compiti e le modalità di svolgimento dell'incarico, *iv)* i poteri attribuiti all'OdV; *v)* le regole di convocazione e di funzionamento; *vi)* le specifiche funzioni delegate al Presidente, se presenti.

All'Organismo non competono poteri di gestione, né poteri decisionali inerenti allo svolgimento delle attività aziendali, né poteri organizzativi o di modifica della struttura societaria, né poteri sanzionatori.

La sua attività consiste nel vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento. Di seguito sono riportati i poteri e i compiti ad esso attribuiti:

- verificare l'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; vigilare sulla sua corretta applicazione e proporre tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni, anche in relazione a mutamenti normativi o organizzativi; valutare l'effettività delle modifiche apportate;
- svolgere verifiche periodiche, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento e dettagliate nel Piano delle Verifiche dell'OdV;
- proporre all'organo competente l'adozione delle sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio in caso di violazioni;
- vigilare sulla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello da parte dei destinatari, monitorando altresì i programmi di formazione e comunicazione rivolti al personale;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario il rispetto delle regole di comportamento, dei protocolli e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti e proponendo adeguamenti;
- accedere liberamente, senza preavviso, a qualsiasi unità organizzativa per acquisire informazioni, documenti e dati; richiedere informazioni o l'esibizione di documenti relativi alle attività sensibili a organi societari, revisori, collaboratori, consulenti e soggetti esterni, nei limiti previsti dai contratti e dal proprio mandato.

L'Organismo svolge le proprie funzioni coordinandosi, ove ritenuto opportuno, con gli altri organi o le funzioni aziendali interessate per ciò che concerne l'interpretazione e il monitoraggio del quadro normativo e per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.





L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sociali e, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

4.5 *Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza*

4.5.1 *Informativa agli Organi Sociali*

L'Organismo di Vigilanza predispose una relazione scritta semestrale al Consiglio di Amministrazione riepilogativa delle seguenti specifiche informazioni:

- il numero delle riunioni svolte;
- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti durante il periodo di riferimento;
- eventuali disallineamenti tra le prassi operative e le disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- i risultati delle verifiche sulle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello;
- una valutazione generale sull'idoneità del Modello e sull'effettività/efficacia del sistema di prevenzione in atto;
- le eventuali proposte di modifica/integrazione del Modello;
- il rendiconto delle spese sostenute.

4.5.2 *Informativa verso l'Organismo di Vigilanza*

Il Decreto prevede l'istituzione di specifici obblighi informativi verso l'OdV da parte delle Funzioni della Società al fine di consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tal fine, l'OdV stabilisce la tipologia di informazioni che i responsabili, coinvolti nella gestione delle attività sensibili, devono trasmettere su base periodica nonché le modalità e le tempistiche di invio.

In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto;



- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati del Decreto Legislativo 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili, ovvero di impatto sul tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, limitatamente alle Attività Sensibili così come definite nel Modello;
- le eventuali comunicazioni della Società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le adunanze del Consiglio di Amministrazione.

All'OdV dovrà comunque essere trasmessa ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Tutte le comunicazioni di cui sopra dovranno essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo e-mail odv@exergy.it.

5. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

La legge n. 179, 30 novembre 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha introdotto il sistema del cd. "*Whistleblowing*", volto alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

Successivamente, il Decreto Legislativo 7 marzo 2023, n. 24, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, è intervenuto disciplinando la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione

europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, inteso come "le attività lavorative o professionali, presenti o passate, [...] attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile" (D. Lgs. n. 24/2023, pubblicato nella GU n.63 del 15/03/2023).

Rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. n. 179/2017, il nuovo D. Lgs. n. 24/2023 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedendo importanti novità, tra cui si segnalano:

- allargamento del perimetro applicativo del Whistleblowing, sia oggettivo, sia soggettivo;
- introduzione di canali di segnalazione esterni e pubblici, oltre a quelli interni;
- nuovi obblighi organizzativi e procedurali in capo ai soggetti privati;
- superamento del binomio tra ambito applicativo delle segnalazioni del Whistleblowing e delle violazioni della normativa 231;
- poteri sanzionatori in capo all'ANAC.

Le infrazioni che possono comportare l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC rappresentano, al contempo, una possibile fonte di responsabilità disciplinare nei confronti dei soggetti che:

- hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza (art. 27, co. 7, lett. a);
- non hanno istituito o non hanno adottato le procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni o tali procedure non sono conformi alle previsioni del decreto (art. 27, co. 7, lett. b);
- non hanno svolto attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 27, co. 7, lett. b);
- hanno effettuato una segnalazione e ne è stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (art. 21, co. 7, lett. c).

5.1 Il canale di segnalazione

In riferimento alle previsioni normative sopra citate ed alle successive indicazioni fornite dalle Linee Guida dell'ANAC, la Società ha individuato il canale di segnalazione interna "Whistleblowing Segnalazioni Teseo ERM" (di seguito anche "Piattaforma Teseo").

Il canale di segnalazione è uno strumento informatico che, grazie anche all'utilizzo di sistemi di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di eventuali altri soggetti menzionati, nonché del contenuto e della documentazione allegata alla segnalazione. Il canale consente ai "Gestori delle Segnalazioni" di comunicare con il segnalante, fornendo conferma di ricezione e un riscontro in merito al seguito dato, o che si intende dare, alla segnalazione stessa.



La Società ha adottato la procedura "Regolamento Whistleblowing", pubblicata sul sito web istituzionale, che disciplina il processo di segnalazione interna. Tale procedura definisce i ruoli coinvolti, le modalità di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, anche anonime, nonché le modalità di gestione delle stesse. L'obiettivo è garantire la massima riservatezza e prevenire qualsiasi forma di atteggiamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante e dei soggetti a lui collegati.

Attraverso il canale di segnalazione Whistleblowing della Società possono essere segnalate le seguenti violazioni:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni del Codice di Condotta, del Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001, delle Policy interne dei principi di comportamento;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea.

Non rientrano, invece, nel perimetro del canale di segnalazione Whistleblowing della Società:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati dalla normativa stessa;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

La segnalazione, come espressamente previsto all'art 2 del D. Lgs. n. 24/2023, deve contenere elementi concreti per consentire l'attività di verifica ed in particolare è necessario che risultino chiare *i*) le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; *ii*) la descrizione del fatto e *iii*) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Il sistema sanzionatorio adottato dalla Società costituisce un insieme autonomo di misure finalizzate a garantire il rispetto e l'efficace attuazione del Modello 231, espressione della ferma volontà della Società di perseguire ogni violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento delle attività aziendali.



EXERGY INTERNATIONAL Srl
Via Santa Rita, 14 21057
Olgiate Olona (VA) ITALY

Ph +39 0331 1817711
Mail info@exergy.it
exergy-orc.com

Cap Stock € 5.010.000,00
VAT 03745100127
REA VA 375878

Company subject to
direction and coordination
of TICA-EXERGY Srl.

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, il sistema disciplinare è idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia da parte dei soggetti in posizione apicale sia da parte di coloro che operano sotto la direzione e vigilanza altrui. La sua applicazione è indipendente dall'eventuale avvio o dall'esito di procedimenti penali o amministrativi da parte dell'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, anche qualora la condotta contestata integri una fattispecie di reato o di illecito amministrativo. Le regole imposte dal Modello sono infatti assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale o amministrativa delle condotte.

Il rispetto delle disposizioni del Modello si estende a tutti i rapporti di lavoro e collaborazione, di qualsiasi tipologia e natura (subordinati, dirigenti, contratti a progetto, part-time, parasubordinati, collaboratori esterni).

L'Organismo di Vigilanza (OdV) svolge una funzione consultiva e di monitoraggio nell'ambito del procedimento disciplinare. Acquisita la notizia di una violazione o presunta violazione, l'OdV avvia immediatamente gli accertamenti necessari, garantendo la riservatezza del soggetto interessato, e informa con relazione scritta gli organi e le funzioni competenti in base alla qualifica del soggetto coinvolto:

- Dipendenti: comunicazione al titolare del potere disciplinare e al Direttore Generale competente;
- Dirigenti: comunicazione al titolare del potere disciplinare, al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione (Presidente e Amministratore Delegato);
- Amministratori: comunicazione al Consiglio di Amministrazione (Presidente e Amministratore Delegato, se non coinvolti);
- Collaboratori e soggetti esterni: comunicazione al Presidente e all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale competente.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza per la contestazione e l'eventuale applicazione delle sanzioni, che sono adottate dagli organi competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

L'OdV, oltre a svolgere attività di segnalazione delle infrazioni di cui venga a conoscenza, verifica costantemente l'adeguatezza del sistema disciplinare e monitora i procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei soggetti esterni, proponendo eventuali aggiornamenti o modifiche al Modello.

6.2 *Le violazioni del Modello*

Costituiscono infrazioni tutte le violazioni, realizzate anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni del presente Modello, dei Principi e dei Protocolli di Prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché le violazioni delle previsioni del Codice Etico.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti che costituiscono infrazione:

- la redazione incompleta o non veritiera della documentazione prevista dal Modello, dai Principi Generali di Comportamento, dai Protocolli di Prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;

- l'agevolazione della redazione, da altri effettuata in modo incompleto e non veritiero, di documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di Prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di Prevenzione e dalle procedure di attuazione;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prodotta, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;
- la violazione o l'elusione degli obblighi di vigilanza da parte degli apicali nei confronti dell'operato dei propri sottoposti;
- la violazione degli obblighi in materia di partecipazione ai programmi di formazione;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- la segnalazione, con dolo o colpa, grave che si rivela non veritiera, strumentale al perseguimento di fini diffamatori verso i singoli o l'azienda.

6.3 *Sanzioni e misure disciplinari*

6.3.1 *Sanzioni nei confronti dei dipendenti*

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare ai sensi dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) di riferimento.

Le sanzioni irrogabili sono comminate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - commi 2 e 3 - della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dei CCNL applicabili.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.3.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

6.3.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori

Exergy valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

6.3.4 Sanzioni nei confronti delle terze parti

Ogni violazione realizzata da parte di coloro che intrattengono rapporti contrattuali, commerciali, o che a qualsiasi titolo entrino in relazione d'affari con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico contratto, la risoluzione dello stesso, ferma restando la facoltà delle Società di richiedere il risarcimento dei danni alla stessa.



7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

7.1 Comunicazione

La comunicazione al presente Modello è affidata alle funzioni competenti che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della funzione competente.

7.2 Formazione

La Società si impegna ad attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori e ad altre soggetti eventualmente individuati, sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti.

I contenuti dell'attività di formazione ed informazione sono curati dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società.

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere di obbligatorietà e l'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

