

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**Approvato con delibera del C.d.A. del 9/12/2021**

***Exalto Energy & Innovation S.r.l.***

## Sommario

PARTE GENERALE .....	6
DEFINIZIONI.....	6
PREMESSA .....	8
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	9
1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti .....	9
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni .....	9
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all’ente e esimente dalla responsabilità amministrativa.....	11
1.4. Le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo .....	14
1.5. I reati commessi all’estero .....	14
1.6. Le sanzioni .....	15
1.7. Le vicende modificative dell’ente .....	18
2. EXALTO ENERGY & INNOVATION SRL E IL SISTEMA 231.....	20
2.1. La Società ed il suo sistema di corporate governance .....	20
2.2. Il sistema di controllo interno .....	21
2.3 Il sistema organizzativo.....	23
2.4 Sistema di Whistleblowing .....	25
3. Finalità del Modello .....	26
3.2. Rapporti con il Codice Etico .....	27
3.3 I Destinatari del Modello .....	27
3.4 Caratteristiche del Modello.....	28
3.5. Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	29
3.6 Metodologia di predisposizione del Modello .....	30
3.7 Struttura del Modello e Reati rilevanti per EXALTO.....	31
6. Organismo di Vigilanza.....	32
6.1. Funzione .....	32
6.2. Requisiti e composizione dell’Organismo di Vigilanza .....	33
6.3. Requisiti di eleggibilità.....	34
6.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso .....	35
6.5. Attività e poteri.....	36
6.6 Flussi informativi da e verso l’OdV .....	38
6.7. Flussi informativi verso l’Organo Dirigente.....	38
6.8 Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....	39
7. Sistema disciplinare .....	40
7.1. Principi generali .....	40
7.2. Misure disciplinari.....	41
8. Prestazioni da parte di terzi .....	42
9. Comunicazione e formazione del personale aziendale.....	43
PARTE SPECIALE - 1 - .....	45
CAPITOLO 1. ....	46

CAPITOLO 2 .....	55
CAPITOLO 4 .....	56
4.1. I principi di riferimento e di attuazione delle condotte nelle “aree a rischio reato” .....	56
4.2. Definizione delle procedure e dei principi di controllo per la prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.....	58
4.3. I principi di riferimento relativi alle procedure aziendali specifiche in relazione alle c.d. “aree sensibili” .....	61
PARTE SPECIALE – 2 - .....	64
CAPITOLO 1 .....	65
1.2. Esclusione di alcuni reati.....	68
CAPITOLO 2 .....	68
CAPITOLO 3 .....	70
CAPITOLO 4 .....	71
PARTE SPECIALE – 3 – .....	73
CAPITOLO 1 .....	74
Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione richiamati dall’ art. 25 species del D.Lgs. 231/2001 .....	74
CAPITOLO 2 .....	75
CAPITOLO 3 .....	76
3.1. I principi di riferimento e di attuazione delle condotte nelle “aree a rischio reato” .....	76
4.2. I principi specifici in relazione alle c.d. “aree sensibili” .....	78
PARTE SPECIALE - 4 - .....	81
CAPITOLO 1 .....	82
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001.....	82
CAPITOLO 2 .....	84
Le Attività sensibili con riferimento ai reati di cui alla Parte Speciale- 4 e i Principi generali di comportamento previsti .....	84
CAPITOLO 3 .....	85
Protocolli specifici comuni in relazione alle attività sensibili.....	85
PARTE SPECIALE – 5 – .....	87
CAPITOLO 1 .....	88
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. 25 duodeces del D.Lgs. 231/2001.....	88
CAPITOLO 2 .....	89
Le Attività sensibili di EXALTO con riferimento ai reati di cui alla Parte Speciale - 5 - .....	89
CAPITOLO 3 .....	90
I Principi generali di comportamento nelle “aree a rischio reato” .....	90
CAPITOLO 4 .....	91
Protocolli a presidio comuni in relazione alle attività sensibili .....	91
PARTE SPECIALE – 6 – .....	93
CAPITOLO 1 .....	94
Le fattispecie di Reato di cui all’art. 24- ter del Dlgs 231/01.....	94
CAPITOLO 2 .....	97

Le attività sensibili con riferimento ai reati previsti dagli artt. 24-ter D.Lgs 231/2001 e 10 L. 146/2006 e i Principi generali di comportamento previsti .....	97
3.2. Principi procedurali specifici .....	99
PARTE SPECIALE - 7 - .....	101
CAPITOLO 1. ....	102
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001 e la Funzione della Parte speciale 7 .....	102
CAPITOLO 2 .....	105
I “processi sensibili” con riferimento in particolare al reato di intermediazione illecita di cui all’art. 603 bis c.p. e i Principi generali di comportamento previsti.....	105
CAPITOLO 3 .....	106
I Protocolli comuni in relazione alle attività sensibili.....	106
PARTE SPECIALE - 8 - .....	108
CAPITOLO 1. ....	109
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. art 24 bis del D.Lgs. 231/2001 e la Funzione della Parte speciale 8.....	109
CAPITOLO 2 .....	113
I “processi sensibili” e i Principi generali di comportamento previsti.....	113
CAPITOLO 3 .....	114
I Protocolli comuni in relazione alle attività sensibili.....	114
CAPITOLO 4 .....	115
I protocolli specifici a presidio della attività sensibili.....	115
PARTE SPECIALE - 9 - .....	118
CAPITOLO 1. ....	119
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. art 25 1 bis del D.Lgs. 231/2001 e la Funzione della Parte speciale 9 .....	119
CAPITOLO 2 .....	120
I “processi sensibili” e i Principi generali di comportamento previsti.....	120
CAPITOLO 3 .....	121
I Protocolli comuni in relazione alle attività sensibili.....	121
CAPITOLO 4 .....	122
I protocolli specifici a presidio delle Attività sensibili.....	122
PARTE SPECIALE - 10 - .....	125
CAPITOLO 1 .....	126
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001 e la Funzione della Parte speciale 10 .....	126
CAPITOLO 2 .....	130
I “processi sensibili” e i Principi generali di comportamento previsti.....	130
CAPITOLO 3 .....	131
I Protocolli comuni in relazione alle attività sensibili.....	131
CAPITOLO 4 .....	132
I protocolli specifici a presidio delle Attività sensibili.....	132
Segregazione delle attività .....	133

Esistenza di procedure.....	133
Poteri autorizzativi e di firma .....	133
Tracciabilità .....	134
Gestione delle segnalazioni.....	134
Informativa verso l’OdV (Organismo di Vigilanza).....	134
PARTE SPECIALE -11 - .....	136
CAPITOLO 1 .....	137
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 e la Funzione della Parte speciale 11 .....	137
CAPITOLO 2 .....	139
I “processi sensibili” e i Principi generali di comportamento previsti.....	140
I Protocolli comuni in relazione alle attività sensibili.....	140
CAPITOLO 4 .....	143
I protocolli specifici a presidio delle Attività sensibili.....	143
PARTE SPECIALE - 12 - .....	146
CAPITOLO 1 .....	147
Le fattispecie dei reati richiamati dall’ art. 25 octies.1 del D.Lgs. 231/2001.....	147
CAPITOLO 2 .....	148
Le Attività sensibili con riferimento ai reati di cui alla Parte Speciale- 12 e i Principi generali di comportamento previsti .....	148
I Protocolli comuni in relazione alle attività sensibili.....	149
CAPITOLO 3 .....	150
Protocolli specifici comuni in relazione alle attività sensibili.....	150

## PARTE GENERALE

### DEFINIZIONI

“**Appaltatori**” convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.

“**CCNL**” Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

“**Consulenti**” soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.

“**Decreto**” il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.

“**Delega**” l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

“**Destinatari**” tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Appaltatori, gli agenti della Società, i Consulenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori somministrati, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

“**Fornitori**” i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.

“**Modello**” il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.

“**OdV**” l’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“**Organo Dirigente**” Consiglio d’Amministrazione di EXALTO ENERGY & INNOVATION SRL

“**Processo/i Sensibile/i**” l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di EXALTO ENERGY & INNOVATION SRL in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.

“**ProcessOwner**” il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del

Modello 231.

**“Procura”** il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

**“Reati”** le fattispecie di reato considerate dal Decreto.

**“Società” o Ente o “Exalto”** : EXALTO ENERGY & INNOVATION SRL

**“Sistema di Whistleblowing”**: sistema di segnalazione messo a disposizione dei dipendenti finalizzato alla comunicazione di rilevazioni di pericoli, frodi (reali o potenziali) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, gli azionisti, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente.

## PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (da qui in avanti, il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento nazionale il concetto di responsabilità "amministrativa" delle persone giuridiche (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale). I diretti destinatari della disciplina in esame sono gli organismi con personalità giuridica, nonché le Associazioni e le associazioni prive di personalità giuridica (art.1 comma 2 D.lgs. 231/2001) con esclusione dello Stato, degli Enti pubblici territoriali, di quelli non economici e aventi funzioni di rilievo costituzionale. La responsabilità dell'ente può essere esclusa se esso ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi e, più in generale, ha ottemperato alle disposizioni previste dal decreto in esame

EXALTO ENERGY & INNOVATION SRL, al fine di adeguarsi ai dettami del Decreto, ha posto in essere un articolato percorso che ha condotto all'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 (di seguito, per brevità, Modello 231 o Modello).

La società si impegna e provvede ad aggiornare il Modello rispetto alle nuove previsioni normative e alle *best practices* in materia, l'esistenza e adeguatezza delle procedure aziendali, i processi e le attività "sensibili" con riferimento ai reati "231", nonché ne cura la sua effettiva attuazione.

La scelta di adozione del Modello e del Codice Etico vuole costituire uno strumento di sensibilizzazione per favorire la diffusione di comportamenti etici e socialmente responsabili da parte di tutti i soggetti che operano per conto della Associazione.

Lo Scopo dunque del Modello di EXALTO ENERGY & INNOVATION SRL è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole che devono essere rispettate al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto, con l'obiettivo di costituire l'esimente ai fini della responsabilità amministrativa della società.

## **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

### ***1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti***

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti. La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

### ***1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni***

L’ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato. Alla data di approvazione del presente documento, i Reati presupposto appartengono alle seguenti categorie:

- 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, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dal D. Lgs. 184/2021];**
- 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. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (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 e dalla L. 69/2015 e dal D.lgs 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]
9. 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]
10. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
11. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
12. 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];
13. 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 D. Lgs. 195/2021]
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
15. 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]

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
17. 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]
18. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
19. Reati di Razzismo e xenofobia, di cui all'articolo 25-terdecies [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. D.Lgs. n. 75/2020]
23. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n.184/2021]
24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecimes, D.Lgs 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

### *1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente e esimente dalla responsabilità amministrativa*

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione

o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato.

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. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto

nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione del Modello dopo la commissione del fatto, ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento da parte del giudice, costituisce invece presupposto per la non applicazione delle sanzioni interdittive e per la sospensione o revoca delle misure cautelari previste dal Decreto, nonché la riduzione da un terzo alla metà della sanzione pecuniaria applicata. Nell'ipotesi in cui il Modello sia adottato dopo la dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente condannato può richiedere, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, la conversione delle sanzioni interdittive applicate in sanzioni pecuniarie.

#### **1.4. Le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

#### **1.5. 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, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale

per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;

- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

### **1.6. Le sanzioni**

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni, piuttosto gravose a seconda del reato realizzato. In particolare l'art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate - nelle modalità di seguito descritte - sanzioni pecuniarie, interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote (in numero non inferiore a cento ne superiore a mille). L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena. Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art.11, comma 2).

L' art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

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

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

- soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive, che infatti, non vengono applicate, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78). Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

E' possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente. In particolare, la sanzione

interdittiva può carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. Fra le vane misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee; tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. E' sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta ('interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se ('interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, a previsto che il

Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta. La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non sia possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente. La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può essere disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva. Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare

Le misure interdittive sopra descritte. Condizione per l'applicazione delle misure cautelari e che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano

commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno. Se sia già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2). Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse. Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

### ***1.7. Le vicende modificative dell'ente***

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il

giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **2. EXALTO ENERGY & INNOVATION SRL E IL SISTEMA 231**

### ***2.1. La Società ed il suo sistema di corporate governance***

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/01, EXALTO ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla definizione e alla successiva implementazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello di Exalto detta regole e prevede procedure che la Società si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati previsti nel decreto ed intende costituire, in generale, un miglioramento delle regole di governance societaria.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di gestione aziendale costituito dall'insieme delle procedure e delle prassi operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Sono stati pertanto analizzati i seguenti elementi:

- il modello di governance;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- il sistema informativo;
- il codice etico;

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è adottato dall'Organo amministrativo della Società. Considerato dunque che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dello stesso Organo amministrativo della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze

particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per la società, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.lgs 231/01, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre all'Organo amministrativo eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

La società, nel perseguimento degli obiettivi istituzionali, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno, coerente con le *best practice* nazionali ed internazionali, di cui si descrivono, di seguito, le principali componenti.

## ***2.2. Il sistema di controllo interno***

Il sistema controllo interno è composto da protocolli, regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistenti rispetto all'emanazione del Modello.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno della Società, con particolare riferimento ai Processi Sensibili delineati dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito rappresentati:

- Chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- Segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- Verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti.
- Identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quei Processi Sensibili

caratterizzati da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato. In tale logica un ambito che deve essere fortemente presidiato è la gestione delle risorse finanziarie. Tra queste le tipologie di controllo si richiamano a titolo esemplificativo le seguenti:

- Protezione dei sistemi automatici (accesso, back-up dei dati etc.);
- Riconciliazioni/quadrature dati;
- Monitoraggio/verifica ex-post delle attività più significative/dei dati più sensibili;
- Reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

Ai fini del presente Modello rilevano in particolare le seguenti componenti del sistema di controllo interno come di seguito classificate:

- sistema di principi etici e regole di comportamento;
- sistema organizzativo;
- sistema autorizzativo e decisionale;
- sistema di policy e procedure;
- programma di formazione;
- programma di informazione;
- sistemi informativi e applicativi informatici.

Tali componenti del sistema di controllo (e gli strumenti organizzativi ed operativi in cui si traducono), coerentemente con i principi di controllo ispiratori sopra delineati, sono stati in particolare valutati in occasione delle attività di risk assessment condotte al fine di verificarne la coerenza rispetto alle finalità di prevenzione delle condotte illecite di cui al Decreto.

In tale sede è emerso che alcuni strumenti risultavano già esistenti ed operanti precedentemente all'adozione del presente Modello e sono stati ritenuti validi e immediatamente applicabili anche ai presenti fini. Con riferimento invece ad alcuni di essi sono invece stati identificati degli ambiti di miglioramento per soddisfare le finalità del presente Modello 231 e dare implementazione pratica ai principi in esso previsti. Si precisa inoltre che le suddette componenti del sistema di controllo interno, anche qualora formalizzate in documentazione distinta rispetto al presente Modello, sono richiamate nel testo del Modello e ne sono, quindi, da considerarsi parte integrante. Ne consegue dunque che il rispetto dei principi e delle prescrizioni in esse contenuti è quindi da considerarsi aspetto imprescindibile per l'attuazione e l'efficacia del presente Modello stesso.

### **2.3 Il sistema organizzativo**

Per la gestione dei processi aziendali, la Società è dotata di un insieme di procedure che regolamentano lo svolgimento delle attività interne, nel rispetto dei principi indicati dalla legge.

I processi aziendali sono strutturati in modo da poter sempre garantire:

- separazione dei compiti e segregazione delle funzioni;
- tracciabilità delle transazioni, principio secondo il quale ogni operazione, transazione, dato o azione ed ogni loro variazione devono essere verificabili e documentati;
- tracciabilità e verificabilità dei controlli.

I processi aziendali sono in larga misura supportati da procedure informatiche che assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, in quanto rilasciate a fronte di un rigoroso e testato processo di sviluppo.

Le procedure e le normative interne sono strutturate in un sistema di gestione rigoroso che garantisce univocità e tracciabilità dei documenti, i quali sono raccolti e posti a disposizione del personale attraverso le modalità di comunicazione ritenute idonee a garantire la correttezza e la completezza nella diffusione dell'informazione.

Il sistema organizzativo di Exalto si definisce anche attraverso la predisposizione di un organigramma aziendale e di deleghe di funzioni (procure), procedure organizzative e disposizioni organizzative, che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa.

A tale fine l'organigramma aziendale deve rappresentare, in modo chiaro e sufficientemente dettagliato, la struttura organizzativa dell'azienda, attraverso l'identificazione e denominazione delle divisioni e funzioni in cui si articola. La formalizzazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma viene assicurata a tutti i livelli aziendali

A livello autorizzativo e decisionale il sistema è fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente e funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega di poteri o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- i destinatari di poteri e deleghe nonché le persone direttamente coinvolte/interessate devono essere adeguatamente informate e istruite circa l'estensione e i limiti dei singoli poteri conferiti;
- in particolare tutti coloro che intrattengono per conto della società rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

Il processo decisionale afferente i Processi Sensibili deve ispirarsi ai seguenti criteri:

- ogni decisione riguardante le operazioni nell'ambito dei Processi Sensibili, come di seguito individuati, deve avere una formale evidenza (cartacea o elettronica);
- non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un'Operazione Sensibile e colui che effettivamente la pone in essere portandola a compimento;
- del pari, non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra coloro che decidono e pongono in essere un'Operazione Sensibile e coloro che risultano investiti del potere di destinarvi le eventuali risorse economiche e finanziarie.

I principi sopra descritti trovano applicazione e formalizzazione nei seguenti documenti:

- delibere del Consiglio di Amministrazione;
- procure speciali.

I principi e le regole di comportamento formalizzati nei documenti sopra richiamati si integrano con quanto nello specifico viene formalizzato nel presente Modello, con particolare riferimento alla prevenzione dei Reati come previsto nelle Parti Speciali sviluppate

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto dei Processi Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

A tale scopo, le procedure aziendali relative ai Processi Sensibili garantiscono in particolare l'applicazione dei seguenti principi:

- chiara formalizzazione di ruoli, compiti e modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentare e disciplinare la separatezza all'interno di ciascuna procedura e con riferimento alle attività disciplinate tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne

autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività ed il soggetto a cui è affidato il controllo;

- garantire la tracciabilità scritta e la formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- garantire un adeguato livello di archiviazione delle documentazione rilevante.

#### ***2.4 Sistema di Whistleblowing***

In riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, integrato con le nuove prescrizioni legislative intervenute nell'anno 2017 e recanti "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", la società sta predisponendo un sistema di whistleblowing che preveda:

- a) un canale di segnalazione specifico, differente dalle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, che consente ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del suddetto Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) la tutela e la garanzia della riservatezza dell'identità dei potenziali segnalanti
- c) il divieto specifico di ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La società dunque si obbliga ad istituire un sistema esclusivamente dedicato alla segnalazione "whistleblowing", che permette l'inserimento delle segnalazioni e comunicazioni in via anonima, al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato.

Si prevede inoltre che qualora la segnalazione abbia anche solo potenzialmente un risvolto ai fini D. Lgs.231/01, il soggetto ricevente provveda ad informare tempestivamente anche il relativo Organismo di Vigilanza, presso il quale è comunque attivo l'indirizzo di posta elettronica per la trasmissione delle segnalazioni in materia 231.

Inoltre, la Società ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-ter, stabilisce che ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

### **3. Finalità del Modello**

Con l'adozione del Modello, la Società oltre a voler adempiere puntualmente al Decreto 231, ha l'obiettivo principale di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governance della Società ed integra il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla società grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di EXALTO che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che EXALTO non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui si intende attenersi;

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

### ***3.2. Rapporti con il Codice Etico***

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico che rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società (allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti i Destinatari.

A differenza del Codice Etico, il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

### ***3.3 I Destinatari del Modello***

Le regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico si applicano agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, agli agenti della Società, ai Consulenti, ai collaboratori a progetto e ai lavoratori somministrati, nonché ai membri dell’Organismo di Vigilanza, e più genericamente a tutti i soggetti terzi che svolgono attività nell’ambito di attività individuate "a rischio" da parte della Società.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da una “Parte Generale”, da tante “Parti Speciali” quante sono le specie di reato analizzate nello specifico (come meglio specificato infra). Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto, viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del modello, identificati i destinatari e descritte le modalità di intervento e modifica del Modello in seguito vengono poi descritte le componenti del sistema di controllo preventivo, le caratteristiche e il funzionamento

dell'OdV, le modalità di diffusione del Modello e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello.

La Parte Generale, le Parti Speciali costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

### ***3.4 Caratteristiche del Modello***

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'**effettività** del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso ('attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'**adeguatezza** di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o Processi Sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata la Società per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno.

Il Modello si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo che:

- individuano aree e i processi potenzialmente a rischio nello svolgimento della attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i Reati;
- definiscono un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi: un Codice Etico e relativo Modello Organizzativo, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- prevedono un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- prevedono procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;

- prevedono una struttura organizzativa coerente con l'attività svolta dalla Società e progettata con lo scopo di assicurare da un lato, una corretta gestione strategico-operativa delle attività di business, dall'altro un controllo continuativo dei comportamenti. Tale controllo viene assicurato garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che l'assetto della struttura organizzativa definita sia realmente attuato, attraverso
- prevedono un organigramma formalmente definito, chiaro, adeguato e coerente con l'attività svolta dalla Società;
- prevedono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa;
- prevedono un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- definiscono chiaramente i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.
- garantiscono la verificabilità e tracciabilità di ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile
- delineano un sistema di controllo che tenga traccia e trasparenza in relazione ai controlli s

### ***3.5. Adozione, modifiche e integrazioni del Modello***

Il Decreto prevede che sia l'Organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla "Linee Guida di Confindustria" aggiornate, EXALTO ha individuato nell'Organo Dirigente, il soggetto deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza. Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Organo Amministrativo.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'inserimento

nel presente documento di ulteriori Parti Speciali, la soppressione di alcune parti del presente documento, la modifica dei compiti dell'OdV, l'individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto, l'aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

### **3.6 Metodologia di predisposizione del Modello**

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle deleghe, il sistema di controllo, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure già formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei

rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

### ***3.7 Struttura del Modello e Reati rilevanti per EXALTO***

Il Modello di EXALTO. Srl è costituito da una “Parte Generale”, da tante “Parti Speciali” quante sono le tipologie di reato analizzate nello specifico (come meglio specificato infra).

Nella presente Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto, viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del modello, identificati i destinatari e descritte le modalità di intervento e modifica del Modello in seguito vengono poi descritte le componenti del sistema di controllo preventivo, le caratteristiche e il funzionamento dell’OdV, le modalità di diffusione del Modello e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello.

Le “Parti Speciali” sono state predisposte con riferimento alle specifiche categorie di reato a cui la società viene ritenuta potenzialmente esposta sulla base delle valutazioni effettuate.

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management ed i soggetti dallo stesso delegati coinvolti nell’analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Reati societari

Reati di omicidio e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Reati informatici

Reati contro l'industria ed il commercio e contraffazione Marchi e brevetti

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni, denaro o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Reati di criminalità organizzata e Reati transnazionali

Reati contro la personalità individuale

Reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci (contenuti sia nei Reati nei rapporti con la P.A., sia nei Reati transnazionali)

Reati ambientali

Reati tributari

## Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Ogni fattispecie è dunque contenuta in apposita Parte Speciale, ed ognuna di queste ha quindi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascun Processo Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*), i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*), il delitto di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*) in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa. Al pari, i reati di contrabbando non sono stati considerati configurabili in relazione all'attività svolta da Exalto.

Il presente documento individua, nelle Parti Speciali, per ciascuna categoria di reati rilevanti per la società, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

## **6. Organismo di Vigilanza**

### ***6.1. Funzione***

La Società ha istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività

svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti in coerenza con il presente documento e inviandolo per conoscenza all'Organo Amministrativo.

## **6.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Dirigente mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure

potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno della società. incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della società
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

□ *Professionalità ed autonomia:* l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire l'autonomia dell'Organismo è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;

□ *continuità d'azione:* l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV debba organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza in EXALTO è composto in forma monocratica.

### **6.3. Requisiti di eleggibilità**

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle

condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art. 444 ss. c.p.p.*, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e la sua eventuale caducazione dalla carica qualora fosse in corso la nomina.

#### **6.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone il compenso, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna. L'OdV rimane in carica tre anni. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque, per un periodo non superiore a tre mesi, a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;

- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Organo Dirigente, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

L'Organo dirigente revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Ciascun componente dell'OdV può recedere dall'incarico previo preavviso di tre mesi, da comunicarsi con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

### **6.5. Attività e poteri**

L'Organismo di Vigilanza emette, con cadenza solitamente trimestrale, verbali relativi all'attività svolta che mette a disposizione dell'Organo amministrativo. Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo. Eventuali membri dell'OdV facenti parte del personale della Società, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, riportano esclusivamente all'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del

Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche. L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Dirigente.

L'Organismo di Vigilanza valuta la congruità del proprio *budget* annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'OdV stesso; tale *budget* può comunque essere integrato, su richiesta dell'OdV per comprovate necessità.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, all'Organo di Controllo, alla società di revisione ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutti i soggetti destinatari del Modello, ai Consulenti e ai Partner della Società;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni previste in caso di violazione del Modello;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

### **6.6 Flussi informativi da e verso l'OdV**

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di flusso informativo è dunque bidirezionale, deve essere cioè rivolto dall'OdV all'Organo Amministrativo per informare il vertice aziendale dell'attività di vigilanza condotta e degli eventuali aspetti di criticità rilevati, ovvero deve essere indirizzato dall'Organo Dirigente all'OdV per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventuali aspetti critici emersi. I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono altresì all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

### **6.7. Flussi informativi verso l'Organo Dirigente**

L'OdV riferisce esclusivamente all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, su base continuativa, di norma a cadenza trimestrale, facendo una sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV e delle risultanze degli stessi.

Inoltre l'OdV dovrà informare l'Organo Dirigente in relazione a:

- eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- i procedimenti disciplinari attivati anche su proposta dell'OdV, eventuali sanzioni o archiviazioni applicate;
- una valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- rendiconto delle spese sostenute.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

### **6.8 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, anche attraverso la definizione di una procedura, può stabilire le tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

In particolare, l'Organo Dirigente, qualora riscontri ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei controlli specifici di prevenzione definiti nel presente Modello, trasmette tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una descrizione sullo stato di attuazione dei controlli specifici di prevenzione delle attività sensibili di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche dei controlli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione.

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere, altresì, i seguenti flussi informativi specifici:

- le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento;
- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater D.Lgs. 231/2001, il c.d. *whistleblowing*;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di amministratori o di dipendenti ai quali sono stati contestati reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le decisioni di apportare modifiche all'assetto societario;
- i contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- i provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico per i reati previsti dal Decreto;
- eventuali criticità/miglioramento delle regole di cui al Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata. Tutta la documentazione ricevuta dall'OdV viene conservata dallo stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per un periodo di dieci anni. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

## **7. Sistema disciplinare**

### ***7.1. Principi generali***

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio. Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'*iter* procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;

- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing* ex D.Lgs. n. 179/2017 ed eventuali modifiche ed integrazioni.

## **7.2. Misure disciplinari**

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (*full time* o *part time*), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione;
- in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing*, anche in caso di

violazione dell'identità del segnalante e di eventuali atti di ritorsione o discriminazione sullo stesso.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Dirigente, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Organo Dirigente mediante relazione scritta. In questo caso, l'Organo Dirigente può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica. Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi.

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi può comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni per la Società.

## **8. Prestazioni da parte di terzi**

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, Partner, Fornitori ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto. Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- a) l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- b) l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, della Società nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;

c) l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa. Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

## **9. Comunicazione e formazione del personale aziendale**

La comunicazione verso l'esterno del Modello - parte generale e dei suoi principi ispiratori è curata dalla società, che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet aziendale, apposite *brochure*, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai destinatari del Modello, oltre che alla comunità in generale. Il Modello è diffuso, anche in formato elettronico, a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale degli Amministratori della Società. Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico e dal Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tutte le successive modifiche ed informazioni concernenti il Modello sono comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali. Una copia del Modello e del Codice è affissa alle bacheche aziendali e presso le segreterie.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente all'Organo Dirigente che coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari del Modello.

La Società attua e formalizza specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico, del Modello nonché della disciplina concernente il *whistleblowing* (segnalazione di illeciti aziendali) da parte di tutte le Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga agli Amministratori, ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'Organismo di vigilanza.

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, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc. La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza,

è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.