



## **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione  
di Ascotrade S.p.A. in data 12 settembre 2017

---

---

## **PARTE GENERALE**

1. Premessa
2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni
  - 2.1 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente
  - 2.2 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione
3. Descrizione della realtà aziendale
  - 3.1 Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Ascotrade S.p.A.
  - 3.2 Elementi connessi all'appartenenza al Gruppo Ascopiave
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ascotrade S.p.A.
  - 4.1 Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
  - 4.2 Destinatari e campo di applicazione
  - 4.3 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello
  - 4.4 Identificazione delle attività a rischio
  - 4.5 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei protocolli
  - 4.6 Adozione modifiche ed integrazioni del Modello
5. Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo Ascopiave
6. Organismo di Vigilanza
  - 6.1 Composizione e funzionamento
  - 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
  - 6.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
  - 6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali della Società
  - 6.5 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo
7. Diffusione del Modello
  - 7.1 Formazione ed informazione del personale
8. Sistema disciplinare/sanzionatorio
  - 8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio

---

## 8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

### 8.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente

### 8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

## 8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

## 8.4 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

## 8.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

## **PARTE SPECIALE N. 1 “REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA, IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE”**

1. Finalità della Parte Speciale
2. I reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. I processi strumentali
5. Il sistema dei controlli
  - 5.1 Principi di controllo generali
  - 5.2 Principi di controllo specifici
6. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

## **PARTE SPECIALE N. 2 “REATI SOCIETARI E MARKET ABUSE”**

- 
1. Finalità della Parte Speciale
  2. Reati societari e Market Abuse
  3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
  4. Il sistema dei controlli
    - 4.1 Principi di controllo generali
    - 4.2 Principi di controllo specifici
  5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

### **PARTE SPECIALE N. 3 “CORRUZIONE TRA PRIVATI”**

1. Finalità della Parte Speciale
2. Reato di corruzione fra privati.
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
  - 4.1 Principi di controllo generali
  - 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

### **PARTE SPECIALE N. 4 “REATI TRANSNAZIONALI E DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA”**

1. Finalità della Parte Speciale
2. Le fattispecie dei reati di criminalità organizzata e dei reati transnazionali
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
  - 4.1 Principi di controllo generali
  - 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

---

## **PARTE SPECIALE N. 5 “REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E REIMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA’ DI PROVENIENZA ILLECITA”**

1. Finalità della Parte Speciale
2. I reati di ricettazione, riciclaggio e reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
  - 4.1 Principi di controllo generali
  - 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

## **PARTE SPECIALE N. 6 “REATI IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO”**

1. Finalità della Parte Speciale
2. Le fattispecie dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro richiamate dal d.lgs. n. 231/2001
3. Le “attività sensibili” ai fini del Decreto
4. Il sistema dei controlli
  - 4.1 Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili
  - 4.2 Standard di controllo specifici
  - 4.3 Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi
5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

## **PARTE SPECIALE N. 7 “DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO E REATI DI FALSITÀ IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO”**

- 
1. Finalità della Parte Speciale
  2. Delitti contro l'industria e il commercio e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento
  3. Le "attività sensibili" ai fini del Decreto
  4. Il sistema dei controlli
    - 4.1 Principi di controllo generali
    - 4.2 Principi di controllo specifici
  5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

#### **PARTE SPECIALE N. 8 "DELITTI INFORMATICI E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE"**

1. Finalità della Parte Speciale
2. Delitti informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore
3. Le "attività sensibili" ai fini del Decreto
  - 3.1 Le "attività sensibili" in relazione ai delitti informatici
  - 3.2 Le "attività sensibili" in relazione ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore
4. Il sistema dei controlli
  - 4.1 Principi di controllo generali
  - 4.2 Principi di controllo specifici
5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

#### **ALLEGATI**

Allegato 1: Codice Etico

Allegato 2: Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti

---

## **PARTE GENERALE**

---

## 1. Premessa

Ascotrade S.p.A. (di seguito “Ascotrade” o “Società”) con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa delle società ha inteso adottare un proprio Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo (di seguito “Modello”) ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”).

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 3 luglio 2015 e, successivamente, in data 12 settembre 2017.

Ascotrade nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate il 31 marzo 2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello, in quanto quest’ultimo è stato adattato alla specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

## 2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il D.Lgs. 231/2001 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la 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 e internazionali.

Con tale Decreto, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di: (a) “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali); (b) “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a)” (cosiddetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato.



---

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo dal codice penale attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) in assenza di un Modello efficace.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito e la Società interessata abbia la sede principale in Italia.

## **2.1 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente**

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 ed in successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata: sono i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis); reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis); i delitti verso l'industria e il commercio (art. 25 bis 1); i reati societari (art. 25 ter), ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, lett. s-bis); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater); i delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25 quater 1); i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), gli abusi di mercato (art. 25 sexies); la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies), la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies) ed i reati transnazionali (art. 10 L. 146/06); i reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies); i reati ambientali (art. 25 undecies); impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).

Il catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti è riportato nell'Allegato 2 del presente Modello.

## **2.2 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione**

Il Decreto (artt. 6 e 7) prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei

---

reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6):

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

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

All'art. 6 comma 2 , il legislatore stabilisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta (art. 7 comma 1).

---

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

L'adozione dei Modelli costituisce presupposto necessario perché possa sussistere l'esonero da responsabilità.

Altro elemento costitutivo del Modello è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

### **3. Descrizione della realtà aziendale**

Ascotrade è una società italiana appartenente al Gruppo Ascopiave che opera principalmente nei settori della distribuzione e della vendita di gas naturale, oltre che in altri settori correlati al core business, quali la vendita di energia elettrica e la gestione calore.

In particolare, la Società, con sede sociale in Pieve di Soligo (TV), ha per oggetto sociale la commercializzazione di servizi di qualsiasi genere erogati direttamente o attraverso reti, impianti e sistemi di servizi, pubblici e privati, comprese reti fonia e dati, e/o di servizi connessi alla gestione delle medesime reti.

In particolare la Società svolge attività di commercializzazione di gas naturale, di energia elettrica e di altri prodotti energetici quali che ne sia la fonte nonché la fornitura dei servizi connessi. A tal fine la Società può svolgere:

- attività di acquisto, importazione, esportazione, vendita, scambio e "trading" di gas metano, energia elettrica ed altri prodotti energetici quale che ne sia la fonte;
- operazioni sui mercati, anche derivati, dei prodotti energetici; attività di ricerca, consulenza ed assistenza nei settori sopra indicati;
- ogni altra attività connessa, strumentale, affine, complementare o comunque utile per il conseguimento dell'oggetto sociale o per una migliore utilizzazione delle risorse o delle competenze impiegate;
- commercializzazione di idrocarburi in genere, compresa in particolare l'erogazione di carburanti per autotrazione;
- progettazione, commercializzazione, installazione, conduzione e manutenzione di impianti tecnologici;

- 
- gestione servizio energia, gestione globale sistemi energetici, verifiche di rispondenza agli obblighi normativi di impianti energetici di terzi, attività di "terzo responsabile" di impianti termici;
  - esecuzione di pratiche autorizzative per prevenzione incendi e sicurezza degli impianti in genere. Studio e progettazione di interventi per il risparmio energetico.

L'esercizio delle attività aziendali si svolge nella sede operativa di Pieve di Soligo (TV) e presso uffici territoriali nei quali è svolta l'attività di front office.

### **3.1 Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Ascotrade S.p.A.**

La Società è costituita in forma di società per azioni secondo le disposizioni della vigente normativa italiana.

Il Modello di amministrazione e controllo della Società si caratterizza per la presenza:

- di un Consiglio di Amministrazione investito di tutti i poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, esclusi quelli riservati ai soci dalla legge e dallo Statuto;
- di un Collegio Sindacale, quale organo di controllo chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- dell'Assemblea dei soci competente a deliberare tra l'altro, in sede ordinaria o straordinaria, in merito: alla nomina ed alla revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e circa i relativi compensi e responsabilità; all'approvazione del bilancio ed alla destinazione degli utili; alle modificazioni dello statuto sociale e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i propri poteri, nei limiti di legge, ad uno o più consiglieri. Gli organi delegati sono tenuti a riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, almeno ogni semestre, sul generale andamento della gestione, sulla sua prevedibile evoluzione e sulle operazioni di maggiore rilievo.

Al Presidente, oltre alla rappresentanza legale ed alle competenze a lui spettanti in base alla Legge ed allo Statuto, sono conferiti poteri di gestione, di autorizzazione e di spesa, esercitabili nel rispetto del budget e degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

La rappresentanza legale della Società con l'uso della firma sociale di fronte ai terzi ed in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato altresì un Direttore Generale, delegando allo stesso l'uso della firma sociale nei limiti dei poteri assegnati ed

---

esercitabili nel rispetto del budget e degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

La Società ha adottato un sistema di controllo interno rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

La revisione legale dei conti è affidata a una società di revisione legale, la cui nomina spetta all'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale. Nello svolgimento della propria attività, la società di revisione legale incaricata ha accesso alle informazioni, ai dati, sia documentali che informatici, agli archivi e ai beni della Società.

La società di revisione legale esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e verifica nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

### **3.2 Elementi connessi all'appartenenza al Gruppo Ascopiave**

La Società è soggetta alla direzione e coordinamento di Ascopiave S.p.A. (di seguito anche la "Capogruppo"), società emittente azioni quotate su un mercato regolamentato, che adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa CONSOB in vigore, allineato ai contenuti del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A..

La Capogruppo ha adottato le "*Linee Guida in materia di esercizio del potere di direzione e coordinamento da parte di Ascopiave S.p.A.*" nelle quali sono disciplinati i meccanismi istituzionali e operativi attraverso i quali il Gruppo Ascopiave applica il modello di direzione e coordinamento alle proprie Società controllate.

Le suddette Linee Guida costituiscono la disciplina di riferimento nell'ambito della quale, tenuto conto dell'autonomia giuridica e dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle singole società e nel rispetto dell'autonomia gestionale delle società soggette al regime di separazione amministrativa e contabile (c.d. unbundling), ricondurre i rapporti fra Ascopiave S.p.A. e le Società controllate con l'obiettivo di dotarsi di regole organizzative e gestionali uniformi.

Ascopiave S.p.A., nel rispetto dell'autonomia giuridica e dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle singole Società controllate, ha definito una serie di strumenti aventi l'obiettivo di supportare il perseguimento della politica economica del Gruppo e che, ribadendo la centralità degli obiettivi e politiche di gruppo, rappresentano il contesto di riferimento cui i modelli di business delle singole Società controllate del Gruppo devono allinearsi e gli organi amministrativi delle stesse attenersi nell'attività di gestione.

---

In particolare, al fine di meglio delineare il quadro di riferimento in cui si svolgono le attività gestorie delle singole Società controllate del Gruppo Ascopiave, fra le quali Ascotrade S.p.A., si forniscono di seguito i principali elementi qualificanti il summenzionato contesto di gruppo:

- policy e procedure di gruppo, che costituiscono per le Società controllate il riferimento e la linea guida per l'emissione e l'aggiornamento delle proprie procedure e istruzioni interne. Tali policy e procedure hanno efficacia immediata per tutte le Società controllate le quali devono adeguare le loro azioni e i loro comportamenti, nonché le proprie procedure e istruzioni interne, nel rispetto degli specifici contesti organizzativi e nell'ambito dei propri sistemi di gestione qualità, ambiente e sicurezza;
- coordinamento delle attività fra le funzioni della Capogruppo e le unità organizzative che svolgono compiti analoghi presso le <società controllate, attraverso la definizione di appositi flussi informativi, processi e strumenti organizzativi e operativi;
- meccanismi di segregation of duties, nella definizione dei ruoli organizzativi, dei livelli autorizzativi e delle attività di alcuni processi societari e intersocietari;
- gestione centralizzata di servizi a livello di Gruppo, esercitata, nell'interesse di gruppo, a favore delle società controllate in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse. Tale gestione centralizzata di servizi consente, ferma restando l'autonomia gestionale ed operativa delle Società controllate, (i) di realizzare economie di scala avvalendosi di professionalità e prestazioni specialistiche con crescenti livelli qualitativi; (ii) di ottenere una maggior coerenza gestoria; (iii) di focalizzare le risorse nella gestione del business.
- sistema dei contratti di servizio infra-gruppo, che disciplina le modalità, i termini e le condizioni di erogazione delle attività svolte a livello centralizzato;
- funzione di controllo interno (auditing) di Gruppo, che svolge un'attività indipendente ed obiettiva di assurance, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi delle Società controllate.

Il processo di predisposizione del presente Modello ha tenuto in considerazione i suddetti elementi ai fini della corretta rappresentazione del sistema di regole comportamentali e operative che disciplinano l'attività di Ascotrade.

#### **4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ascotrade S.p.A.**

La Società in coerenza con i principi etici e di governance ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha adottato il presente Modello, articolato in:

- 
- Parte Generale, contenente l'individuazione delle attività a rischio, la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, le attività di formazione e informazione ed il sistema sanzionatorio;
  - Parti Speciali relative alle categorie di reato contemplate nel Decreto per le quali sono state rilevate attività sensibili per la Società: Parte Speciale n. 1 "Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", Parte Speciale n. 2 "Reati societari e Market Abuse", Parte Speciale n. 3 "Reato di corruzione fra privati", Parte Speciale n. 4 "Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali", Parte Speciale n. 5 "Reati di ricettazione, riciclaggio e reimpiego", Parte Speciale n. 6 "Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", Parte Speciale n. 7 "Delitti contro l'industria e il commercio e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento", Parte Speciale n. 8 "Delitti informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore".

Il Modello è completato dal Codice Etico (Allegato 1) che ne costituisce parte integrante e dal Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti (Allegato 2).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società i seguenti documenti:

- Organigramma;
- Sistema di deleghe e procure;
- Comunicazioni organizzative;
- Policy e procedure del Gruppo Ascopiave applicabili alle società controllate;
- Procedure e istruzioni adottate dalla Società nell'ambito del proprio Sistemi di Gestione Qualità implementato in conformità agli standard di riferimento.

#### **4.1 Finalità del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo**

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Inoltre, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio reato" e nelle "aree strumentali alla commissione dei reati" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti della Società;



- 
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale;
  - consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle "aree a rischio reato" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

#### **4.2 Destinatari e campo di applicazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello, il cui campo di applicazione comprende tutte le attività svolte dalla Società ed i cui Destinatari sono individuati nei:

1. componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto 1.

Il Modello ed il Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati.

#### **4.3 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello**

La metodologia scelta per la predisposizione del Modello e per i suoi aggiornamenti segue la strutturazione in fasi come definita dalle Linee Guida di Confindustria, al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Le fasi individuate in sede di redazione del Modello sono state:

- Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 e delle attività strumentali alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi condizioni per la commissione dei reati; preliminarmente a questa fase è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, al fine di meglio comprendere l'attività svolta e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.
- Identificazione dei soggetti chiave, al fine di individuare le persone con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo: in questa fase attraverso delle interviste individuali con le persone di più alto livello organizzativo sono state raccolte le informazioni necessarie per comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili.



- 
- Gap analysis rivolta ad individuare sia i requisiti organizzativi che caratterizzano un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, sia le azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente: è stata così effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina del Decreto e delle Linee guida.
  - Definizione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo: tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

#### **4.4 Identificazione delle attività a rischio**

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Società, nella definizione del Modello di organizzazione gestione e controllo si è ritenuto di porre particolare attenzione sull'individuazione delle aree sensibili alla commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies e 25 duodecies del Decreto oltre che dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 L. 146/06.

Per quanto concerne i reati di cui agli artt. 25 bis, quater 1, quinquies e undecies del Decreto (reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, delitti contro la vita e l'incolumità individuale, delitti contro la personalità individuale e reati ambientali), si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico adottato dalla Società riportato come Allegato 1.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- *Negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti con la Pubblica Amministrazione per la vendita di servizi energetici (gas naturale ed energia elettrica) alla cui aggiudicazione si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o ad evidenza pubblica (aperte o ristrette) e con soggetti privati per la vendita di servizi energetici (vendita di gas naturale ed energia elettrica) sia in regime tutelato che in regime di mercato libero*
- *Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di provvedimenti amministrativi (quali autorizzazioni, licenze e permessi) necessari per l'esercizio delle attività tipiche aziendali e lo sviluppo di iniziative strategiche*
- *Gestione dei rapporti con Istituzioni e/o Autorità Pubbliche relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge (es. Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas, Autorità Garante Concorrenza e Mercato, Cassa Conguaglio settore elettrico)*

- 
- *Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, Agenzia delle Dogane, Agenzia del Demanio, Agenzia del Territorio etc.) a tutti i livelli (centrali, regionali, locali)*
  - *Gestione degli adempimenti relativi al pagamento degli oneri assistenziali, previdenziali e assicurativi*
  - *Gestione di rapporti con funzionari pubblici nell'ambito delle attività di verifica ispettiva e di controllo effettuate dalla Pubblica Amministrazione*
  - *Acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti concessi da soggetti pubblici nazionali, internazionali e/o sovranazionali o da soggetti privati che gestiscono fondi per le imprese*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria:

- *Gestione contenziosi giudiziari, arbitrari e/o gestione dei rapporti con amministratori, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:

- *Selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, e gestione del sistema premiante*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai reati societari e market abuse:

- *Tenuta della contabilità, redazione del bilancio, di comunicazioni sociali in genere, nonché adempimento obblighi informativi di legge*
- *Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, la Società di revisione legale e con i Soci*
- *Gestione delle incombenze societarie: operazioni sul capitale, destinazione dell'utile e operazioni su quote*
- *Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali (Assemblea, Organi di amministrazione)*
- *Gestione della riservatezza delle informazioni privilegiate*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai reati di corruzione tra privati:

- *Negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti con soggetti privati per la vendita di servizi energetici (vendita di gas naturale ed energia elettrica) sia in regime tutelato che in regime di mercato libero*
- *Gestione contenziosi giudiziari, arbitrari e/o gestione dei rapporti con amministratori, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari*

- 
- *Selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, e gestione del sistema premiante*
  - *Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi*
  - *Gestione delle consulenze*
  - *Gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo*
  - *Definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali*
  - *Gestione sponsorizzazioni e contributi*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai delitti di criminalità organizzata ed ai reati transnazionali:

- *Acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti concessi da soggetti pubblici nazionali, internazionali e/o sovranazionali o da soggetti privati che gestiscono fondi per le imprese*
- *Selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, e gestione del sistema premiante*
- *Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi*
- *Gestione delle consulenze*
- *Gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo*
- *Definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali*
- *Gestione sponsorizzazioni e contributi*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

- *Negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti con la Pubblica Amministrazione per la vendita di servizi energetici (gas naturale ed energia elettrica) alla cui aggiudicazione si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o ad evidenza pubblica (aperte o ristrette) e con soggetti privati per la vendita di servizi energetici (vendita di gas naturale ed energia elettrica) sia in regime tutelato che in regime di mercato libero*
- *Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi*
- *Gestione delle consulenze*
- *Gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo*

Per quanto riguarda il rischio di realizzazione dei reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro le aree di rischio sono individuate dalla Società con la predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e sono previsti elementi di controllo relativi alle quattro fasi del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro:

- 
- *Pianificazione*
  - *Attuazione*
  - *Controllo e azioni correttive*
  - *Riesame*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai delitti contro l'industria e il commercio e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento:

- *Negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti con la Pubblica Amministrazione per la vendita di servizi energetici (gas naturale ed energia elettrica) alla cui aggiudicazione si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o ad evidenza pubblica (aperte o ristrette) e con soggetti privati per la vendita di servizi energetici (vendita di gas naturale ed energia elettrica) sia in regime tutelato che in regime di mercato libero*
- *Definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali*

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le seguenti aree di rischio in relazione ai delitti informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore:

- *Gestione dei profili utente e del processo di autenticazione*
- *Gestione del processo di creazione, trattamento, archiviazione di documenti elettronici con valore probatorio*
- *Gestione e protezione della postazione di lavoro*
- *Gestione degli accessi da e verso l'esterno*
- *Gestione e protezione delle reti*
- *Gestione degli output di sistema e dei dispositivi di memorizzazione (es. USB, CD)*
- *Sicurezza fisica (include sicurezza cablaggi, dispositivi di rete, etc.)*
- *Gestione dei software aziendali e delle banche dati*

Sono stati individuati inoltre dei Processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- *Gestione contenziosi giudiziari, arbitrari e/o gestione dei rapporti con amministratori, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari*
- *Selezione e assunzione del personale, inclusa quella del personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, e gestione del sistema premiante*
- *Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi*
- *Gestione delle consulenze*
- *Gestione delle risorse finanziarie e operazioni infragruppo*

- 
- *Definizione, gestione ed esecuzione delle politiche commerciali*
  - *Gestione sponsorizzazioni e contributi*

#### **4.5 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei protocolli**

L'identificazione delle aree a rischio ha avuto l'obiettivo di rilevare le attività svolte dalla Società per le quali occorre individuare protocolli di controllo generali e specifici.

I Protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative cui la Società deve adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività definite "a rischio".

Ciascun Protocollo di controllo riporta l'ambito operativo di riferimento, le unità organizzative interessate, i principi guida cui deve ispirarsi l'attività di prevenzione, le attività di prevenzione progettate per contrastare ragionevolmente le specifiche possibilità di reato e le verifiche di pertinenza dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

#### **4.6 Adozione modifiche ed integrazioni del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione di Ascotrade ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora la loro efficacia si dimostri migliorabile ai fini della più corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche od integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

### **5. Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo Ascopiave**

Le prestazioni di servizi, svolte da società del Gruppo Ascopiave a favore della Società, in una logica di *shared services* di Gruppo, che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive parti speciali, sono disciplinate da contratti scritti, di cui copia è inviata all'Organismo di Vigilanza della Società.

La Società, nelle circostanze in cui è beneficiaria dei servizi, è responsabile per la veridicità, completezza e l'adeguatezza della documentazione o delle informazioni comunicate alle società del Gruppo Ascopiave ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti.

Nelle prestazioni di servizi a favore della Società, le Società del Gruppo Ascopiave si attengono, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dalle Policy e dalle procedure stabilite dal Gruppo per la loro attuazione.

---

## 6. Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla norma, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V.") in un organismo collegiale composto da n. 3 membri:

- avv. Fabio Pavone
- dott. Giovanni Zancopè Ogniben
- dott. Nicola Zampieri

La posizione riconosciuta all'O.d.V. nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa grazie anche al riporto diretto al Consiglio di Amministrazione. I membri dell'O.d.V. non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

Tale soluzione è stata giudicata idonea in quanto:

- a) l'autonomia e indipendenza dell'O.d.V. nella sua globalità sono garantite dalla posizione organizzativa dell'organismo stesso a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, dall'assenza di compiti operativi attribuiti all'organismo, nonché risultano rafforzate dalla presenza di un professionista esterno;
- b) la professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dai singoli componenti dell'O.d.V. e dalla facoltà riconosciuta agli stessi di



---

avvalersi della collaborazione dei responsabili di altre funzioni aziendali. In particolare,

- l'avv. Pavone, opera nelle seguenti aree professionali: penale societario, penale commerciale, penale tributario, con particolare approfondimento in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione nonché di responsabilità amministrativa delle società e degli enti in applicazione del d.lgs. 231/2001; inoltre, ha maturato esperienza di controllo maturata quale componente di organismo di vigilanza, anche di società quotate;
- rag. Giovanni Zancopè Ogniben, consulente del lavoro, commercialista ed esperto contabile, nonché revisore contabile, ha le necessarie competenza in materia economico-finanziaria, oltre ad esperienza di controllo e vigilanza maturata quale componente di collegi sindacali, anche nell'ambito di gruppi quotati;
- dott. Nicola Zampieri, svolge l'attività di dottore commercialista e revisore contabile ed ha le necessarie competenza in materia economico-finanziaria.

## **6.1 Composizione e funzionamento**

L'O.d.V. della Società è stato istituito con delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La Società provvede alla nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza in sede di rinnovo delle altre cariche sociali, prevedendo una durata per l'incarico, analoga a quella prevista per le stesse. Ai fini di garantire la sussistenza del requisito della continuità di azione dell'Organismo, la durata dell'incarico si intende prorogata, anche a seguito di rinnovo delle cariche sociali, fino a che il nuovo Consiglio di Amministrazione non procede alla nomina del nuovo Organismo.

La nomina quale componente dell'O.d.V. è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'O.d.V.:

- a) la titolarità, diretta o indiretta, di quote nel capitale sociale di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- b) l'aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- c) sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti dolosi richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- d) l'intervenuta cessazione dalla carica o dalle mansioni ricoperte dal componente dell'O.d.V. all'interno della Società.

---

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica; nel caso previsto dalla precedente lettera d), il componente decaduto continuerà a svolgere le proprie funzioni fino alla sua effettiva sostituzione.

All'atto dell'accettazione della nomina, ciascun componente rilascia una dichiarazione in cui attesta l'assenza delle cause di ineleggibilità di cui alle lettere a), b) e c).

L'O.d.V. potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'O.d.V. di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, affinché possa agire con l'opportuna autonomia ed indipendenza, viene dotato di autonomi poteri di spesa a valere su un budget approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società in funzione delle attività pianificate per il periodo. Resta in ogni caso salva la possibilità per gli stessi di richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora si rivelino non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, ovvero in presenza di situazioni eccezionali non prevedibili, che saranno in ogni caso oggetto di relazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza è stabilito con delibera dell'Organo amministrativo all'atto della nomina per la durata della carica.

## **6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è al Consiglio di Amministrazione che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'O.d.V. sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'O.d.V. sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;



- 
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
  - assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
  - rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
  - segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
  - curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
  - disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
  - prevedere specifici controlli pianificati o a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;
  - promuovere e definire le iniziative e gli interventi per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Decreto, del Modello e degli impatti della normativa sull'attività della Società, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, anche differenziando il programma di formazione, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio; prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, instaurando anche controlli sulla frequenza;
  - assicurare la conoscenza da parte di tutti i dipendenti delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, fornendo altresì chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
  - predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto;
  - formulare al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del complessivo budget aziendale, una proposta di budget annuale al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione;

- 
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità organizzativa della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo nel rispetto della normativa vigente – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto da tutto il personale dipendente e dirigente;
  - richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti esterni alla Società;
  - promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare.

### **6.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

I Responsabili delle funzioni aziendali comunicano all'O.d.V. ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

I Responsabili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'O.d.V. una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:

- una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia degli stessi intraprese;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- gli eventuali ulteriori contenuti che potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'O.d.V..

I Responsabili delle funzioni aziendali, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, comunicano, con la necessaria tempestività, all'O.d.V. tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o aggiornamento di disposizioni e comunicati organizzativi ovvero linee guida e procedure aziendali;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società segnalano la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico Comportamentale, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso.

I Fornitori e i collaboratori della Società nell'ambito dell'attività svolta per la Società segnalano direttamente all'O.d.V. le violazioni di cui al capoverso

---

precedente sulla base delle clausole indicate nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Oltre alle segnalazioni su violazioni di carattere generale sopra descritte, sono trasmessi all'O.d.V. da parte delle aree aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili specifici flussi informativi periodici.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica [odv@ascotrade.it](mailto:odv@ascotrade.it).

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'O.d.V. secondo le modalità meglio indicate nel Regolamento dell'O.d.V.. La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'O.d.V..

In particolare, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari: coloro che effettuano una segnalazione in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### **6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali della Società**

L'O.d.V. riferisce in merito alla corretta attuazione del Modello.

L'O.d.V. informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale del verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di aggiornare tempestivamente il modello, ecc.).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- i) con cadenza semestrale relaziona sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- ii) con cadenza annuale predispone una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari cui l'O.d.V. riferisce sono documentati e la relativa documentazione deve essere archiviata.

#### **6.5 Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo**

Nell'esercizio dell'attività di coordinamento che gli è propria, l'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A., tra gli altri compiti, può chiedere all'Organismo di Vigilanza della Società informazioni in relazione all'adozione, all'implementazione ed all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, allo svolgimento delle attività di

---

vigilanza e di formazione ed ogni altra informazione ritenuta utile o necessaria per la corretta applicazione del Modello e della disciplina del D.Lgs. 231/01.

La relazione predisposta con cadenza annuale dall'Organismo di Vigilanza della Società, prevista nel precedente paragrafo, è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Infine l'Organismo di Vigilanza della Società dovrà informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo di ogni evento o circostanza ritenuta, anche solo potenzialmente, rilevante in virtù di quanto previsto ai sensi del D.Lgs. 231/01 nonché del Modello di organizzazione, gestione e controllo dalla stessa adottato.

## **7. Diffusione del Modello**

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per conto della Società svolgendo una attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere in una responsabilità amministrativa degli enti.

L'attività di comunicazione e formazione viene diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'O.d.V., cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali. L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione è a carico delle competenti Funzioni aziendali.

### **7.1 Formazione ed informazione del personale**

Ogni dipendente della Società è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

---

iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;

iv) partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

L'informazione ai dipendenti viene attuata attraverso l'inserimento in bacheca e/o intranet aziendale della versione integrale del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'O.d.V. promuove ogni attività di formazione che ritiene idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

Per quanto invece concerne la formazione, a cura dell'O.d.V. e d'intesa con le competenti Funzioni aziendali sono definiti programmi di formazione mirati alla diffusione della conoscenza del Modello.

Per quanto concerne i neoassunti si provvede ad inviare il materiale utilizzato per la formazione, anche attraverso strumenti informatici. Viene valutato se organizzare, previo accordo con il proprio Responsabile, un seminario specifico.

## **8. Sistema disciplinare/sanzionatorio**

### **8.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio**

Il combinato disposto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. L'applicazione di sanzioni ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

---

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi e funzioni della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione di un'infrazione al Modello, oppure rilevata direttamente l'infrazione, e svolti gli opportuni accertamenti sul fondamento e sulle cause dell'infrazione richiedendo informazioni e documenti alle funzioni competenti della Società per avere dati, elementi e quanto di necessità per formare un quadro il più chiaro possibile di ogni posizione concernente l'infrazione.

All'esito della propria attività di accertamento, l'Organismo di Vigilanza assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello, formulando una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunicando la propria valutazione agli organi e funzioni aziendali competenti della Società, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari aziendali, laddove applicabili.

Resta comunque salva l'eventuale richiesta di risarcimento degli eventuali danni causati alla Società dai comportamenti posti in essere in violazione delle regole di cui al presente Modello, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure cautelari previste dal D.Lgs. 231/01.

## **8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati**

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Ascotrade costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi e funzioni di Ascotrade.

Si precisa che nell'attuazione del sistema disciplinare e sanzionatorio, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio

---

deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori). Statuto dei Lavoratori garantendo i principi della preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa.

Ascotrade può avere proprio personale dipendente che svolge le proprie funzioni presso altre società del Gruppo Ascopiave. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto del Codice Etico della Società, dei principi di comportamento previsti dal presente Modello e di quanto previsto dal Modello predisposto dalla società distaccataria.

Qualora presso Ascotrade svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo Ascopiave) che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso la Società stessa, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico della Società e dal presente Modello.

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

### **8.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente**

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Gas e Acqua nella stessa applicato.

Si precisa che, la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.



---

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle di seguito elencate, tutte previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni, aumentabile, a seconda della gravità, fino a 10 giorni;
- e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (o licenziamento per giustificato motivo soggettivo);
- f) licenziamento senza preavviso (o licenziamento per giusta causa).

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della violazione commessa.

2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della multa.

3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari



---

all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione fino a 5 giorni.

4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 2 e 3.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 giorni fino ad un massimo di 10 giorni.

5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la seconda volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

### **8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti**

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione per i dipendenti dirigenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

- 
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
  - non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
  - incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Ascotrade, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

### **8.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Saranno quindi il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Per le infrazioni più gravi del Modello, quelle, cioè, che comportano la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore e i soci, il Consiglio di Amministrazione può proporre la revoca dalla carica all'Assemblea dei soci.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

### **8.4 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale**

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo

---

di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Saranno quindi il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Il potere disciplinare nei confronti dei membri del Collegio Sindacale è sempre previsto in capo all'Assemblea dei soci.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza della disciplina del Modello e all'istruttoria che dovesse essere disposta dall'Assemblea stessa, saranno comunicati all'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione che provvederà altresì alla comunicazione della decisione.

Nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale che violino le disposizioni del Modello è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

### **8.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società**

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi e le regole di comportamento previste dal Modello della Società, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole contrattuali, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, la Società avrà la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva in ogni caso la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.