ASSOGESTIONI
servizi

GENNAIO 2026

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Parte Generale

1. Sommario

PREMESSA 4

DEFINIZIONI 5

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 n. 231 6

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti 6

1.2 Categorie di reato individuate dal Decreto 6

1.3 Criteri di imputazione 7

1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente 9

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001 11

1.6 I reati commessi all'estero 12

1.7 Le Linee Guida di Confindustria 12

2. ASSOGESTIONI SERVIZI 12

2.1 Il Sistema di governo di Assogestioni Servizi 13

2.2 Il sistema di controllo interno di Assogestioni Servizi 13

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ASSOGESTIONI SERVIZI 14

3.1 Finalità del Modello 14

3.2 Metodologia di predisposizione del Modello 14

3.3 Struttura del Modello 15

3.4 I Destinatari del Modello 16

3.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello 16

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 17

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza: nomina, composizione, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza 17

4.2 Funzioni e Poteri 19

4.3 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza 20

4.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 21

4.5 Il D. Lgs. 24/2023 e i canali di segnalazione "*whistleblowing*" 22

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO 23
5.1 Principi generali 23
5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti 25
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti 25
5.4 Misure nei confronti dei Consiglieri 25
5.5 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner 25
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 26
6.1 Comunicazione del Modello 231 26
6.2 Formazione del personale 26

PREMESSA

Assogestioni Servizi S.r.l. (in forma abbreviata "Assogestioni Servizi" o la "Società") ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel prosieguo anche "il Modello 231" o "il Modello") adottato ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n.231 (di seguito anche "il D.lgs. 231/2001" o "Decreto 231"), tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria (nel prosieguo anche "le Linee Guida") ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello 231 e:

- delinea le caratteristiche e la natura della responsabilità *ex* D.lgs. 231/2001, identificando le categorie di reato presupposto, i criteri di imputazione, le sanzioni applicabili all'Ente, le condotte esimenti;
- identifica la natura, gli scopi, gli assetti di *governance* ed il sistema di controllo interno di Assogestioni Servizi;
- descrive le finalità del Modello 231 adottato dalla Società, la metodologia di predisposizione, la struttura del Modello 231 e i relativi Destinatari;
- identifica i requisiti, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, descrivendo le attività di *reporting* a cui lo stesso è tenuto e gli obblighi informativi verso lo stesso da parte delle singole Funzioni interne;
- descrive il sistema disciplinare adottato dalla Società;
- delinea le modalità di diffusione all'interno e all'esterno di Assogestioni Servizi nonché le modalità di formazione del personale della Società sul Modello 231.

DEFINIZIONI

- ***Attività Sensibili***: sono le attività/processi di Assogestioni Servizi nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati di cui al Decreto;
- ***D.Lgs. 231/2001 o Decreto***: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- ***D. Lgs. 24/2023***: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";*
- ***Destinatari***: sono tutti i soggetti che in forza dei rapporti intrattenuti con la Società sono di volta in volta tenuti all'osservanza del Modello 231, inclusi: membri degli Organi di *governance* di Assogestioni Servizi e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo sulla stessa o sue unità operative o funzionali, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, fornitori e professionisti esterni;
- ***Dipendenti***: sono i soggetti legati ad Assogestioni Servizi da un contratto di lavoro subordinato;
- ***Incaricato di pubblico servizio***: colui che "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*", intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
- ***Linee Guida ANAC***: "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" approvate dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- ***Modello***: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ***Organismo di Vigilanza o OdV***: Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- ***Presente documento***: Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Assogestioni Servizi;
- ***Pubblico Ufficiale***: colui che "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*" (art. 357 c.p.);
- ***Reati o Reati presupposto***: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 n. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti

Il D.lgs. 231/2001, recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (di seguito congiuntamente anche "Enti"), ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, imperniata su una matrice penalistica, a carico degli Enti.

Il Decreto 231 ha introdotto, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi – integrati i criteri di imputazione meglio declinati al successivo par.1.3 - alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

1.2 Categorie di reato individuate dal Decreto

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente individuati nel Decreto 231 agli artt. 24 ss. ("reati presupposto") e non è sanzionabile per altre tipologie di illecito commesse durante lo svolgimento delle proprie attività.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231 appartengono alle seguenti categorie:

- 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);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);

- 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*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- Delitti 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*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quinquesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 -*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (Art. 12 L. n.9/2013);
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Le singole fattispecie di reato presupposto, previste dal Decreto 231 e dalle leggi speciali ad integrazione dello stesso, sono integralmente richiamate e descritte, nell'Allegato A al presente Modello 231.

1.3 Criteri di imputazione

La punibilità dell'Ente ai sensi del D.lgs. 231/2001 è configurabile solo nell'ipotesi in cui ricorrano i seguenti criteri di imputazione:

- il primo criterio che deve sussistere ai fini della punibilità dell'Ente è che la fattispecie di reato commessa deve essere tra quelle espressamente indicate come reati presupposto nel Decreto;
- il secondo criterio è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio

dell'Ente. Deve, perciò, essere stato commesso in un ambito inerente alle attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne tratto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"*interesse*", che secondo la giurisprudenza maggioritaria ha un connotato soggettivo ed esprime una valutazione teleologica del reato, da valutarsi ex ante e sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "*vantaggio*", che secondo la giurisprudenza maggioritaria, ha una connotazione oggettiva da valutarsi ex post, in relazione agli effetti concretamente derivati dalla fattispecie di reato e sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, sia esso economico o di altra natura.

La responsabilità dell'Ente sussiste non solo 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 esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli però un immediato e diretto vantaggio economico.

- Il terzo criterio è che il reato presupposto deve essere stato commesso:
  - da un Soggetto "apicale", ovvero da un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o da chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;

  oppure

  - da un Soggetto sottoposto alla direzione e alla vigilanza di uno dei Soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato *ex* art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "*qualificato*" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

Inoltre, si evidenzia che talune fattispecie di reato presupposto, annoverate nel Decreto 231, sono reati cd. "propri", ossia possono essere commessi solo da un soggetto che ricopre necessariamente una determinata qualifica.

È l'ipotesi dei reati di corruzione previsti dagli artt. 317 ss c.p. (inclusi nell'art. 25 del Decreto 231), la cui disciplina concorsuale prevede che, qualora tali illeciti vengano commessi da parte di più soggetti in concorso tra loro, tra cui uno privato ed uno che ricopre la qualifica di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di Pubblico Servizio, entrambi risponderanno degli illeciti corruttivi, ancorché il Soggetto privato non ricopra la qualifica di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di Pubblico Servizio.

1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente

Il Decreto 231 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

i) sanzioni amministrative pecuniarie;

ii) sanzioni interdittive;

iii) confisca del prezzo o del profitto del reato;

iv) pubblicazione della sentenza.

i) Sanzione amministrativa pecuniaria: sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote", tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire Reati della fattispecie verificatesi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Si evidenzia che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

ii) Sanzioni interdittive: sono comminate congiuntamente alla sanzione pecuniaria, solo se espressamente previste dalla fattispecie di reato commessa e soltanto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

Di seguito si indicano le sanzioni interdittive previste dal D.lgs. 231/2001:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;

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

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è 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 verificatasi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

iii) Confisca: consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai Terzi in buona fede.

iv) Pubblicazione della sentenza: può essere disposta dal Giudice quando viene comminata una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal Giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale.

Infine, si evidenzia che nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il sopra descritto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, delle condotte esimenti dalla stessa.

In particolare, nell'ipotesi in cui i reati siano commessi da Soggetti apicali, il Decreto 231 prevede l'esonero dell'Ente se lo stesso prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie verificatasi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i Soggetti che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie verificatasi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai Reati commessi all'estero dall'Ente, a condizione che:

- il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, sia esso Soggetto apicale o Soggetto sottoposto;
- l'Ente abbia la propria sede principale in Italia;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero (qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.7 Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto 231 (art. 6, comma 3) prevede che i Modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 di Confindustria, il cui ultimo aggiornamento è di giugno 2021.

2. ASSOGESTIONI SERVIZI

Assogestioni Servizi è la società di proprietà di Assogestioni[1] che ha per oggetto:

- la promozione di servizi di Assogestioni ed il compimento, a tal fine, di qualsiasi operazione di penetrazione e propaganda, diretta o indiretta, a favore dei servizi di Assogestioni;
- la commercializzazione di servizi diretti alla divulgazione di informazioni e chiarimenti in materia di legislazione del mercato finanziario, commerciale, amministrativa e tributaria, nonché in altri campi di interesse per l'attività di Assogestioni;
- l'organizzazione di ricerche, studi, conferenze, riunioni, seminari e corsi di studio;

1 Assogestioni è una associazione volontaria senza scopo di lucro, costituita fra le società e gli enti che svolgono, sotto qualunque forma, attività di gestione del risparmio, anche previdenziale, purché esercitata in base ad autorizzazione e sotto specifica vigilanza amministrativa.

L'Associazione ha per scopi: a) la promozione, la diffusione e la tutela in Italia delle diverse forme di gestione del risparmio, anche previdenziale, e la crescita della relativa cultura, a sostegno dello sviluppo dell'economia e del mercato finanziario e della difesa degli interessi dei risparmiatori; b) la rappresentanza degli interessi collettivi degli Associati e dei risparmiatori loro clienti, in Italia e all'estero, curandone la promozione e la tutela.

- l'organizzazione e il coordinamento di iniziative di formazione, addestramento e perfezionamento professionale;
- lo svolgimento di attività editoriale in genere, ivi compresa l'edizione di pubblicazioni saltuarie e periodiche, giornali non quotidiani, opuscoli, libri di ogni genere, dizionari e quant'altro connesso con l'attività suddetta, nonché la relativa vendita, nel rispetto di tutte le norme di legge in materia;
- l'organizzazione e la realizzazione delle strutture informatiche di Assogestioni o di terzi, nonché la gestione operativa, la manutenzione e l'aggiornamento.

2.1 Il Sistema di governo di Assogestioni Servizi

La struttura organizzativa della Società è caratterizzata dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri, a cui è attribuito il potere di compiere tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale, ad eccezione delle decisioni sulle materie riservate ai Soci dalla legge e dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente, a cui spetta la rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio.

Le funzioni di controllo contabile sono affidate al Revisore Legale iscritto nel Registro dei Revisori Legali tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

2.2 Il sistema di controllo interno di Assogestioni Servizi

Assogestioni Servizi ha implementato un proprio sistema di controllo interno costituito da:

- Statuto, che identifica l'oggetto sociale e gli organi di governo, individuandone i rispettivi ruoli, responsabilità e funzioni;
- Codice Etico, che delinea i valori ed i principi etici ai quali la Società si ispira;
- Sistema normativo interno, costituito da *policy,* procedure, regolamenti ed in generale da documenti che formalizzano regole e principi da osservare nella prassi operativa quotidiana;
- Sistema di poteri, che costituisce uno strumento di gestione per il compimento degli atti aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguimento degli obiettivi della Società;
- Sistema disciplinare, volto a sanzionare l'inosservanza delle misure previste dal Codice Etico e dal presente Modello.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ASSOGESTIONI SERVIZI

3.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del proprio Codice Etico e del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, Assogestioni Servizi intende creare un sistema organico e strutturato di principi comportamentali e procedure di controllo finalizzate a prevenire, ove possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello costituisce una componente fondamentale del sistema di governo della Società e contribuisce ad implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne di Assogestioni Servizi.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;
- fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono per conto della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano un rischio di commissione di reati;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di sanzioni oltre che a carico dei singoli anche a carico della Società;
- diffondere una cultura del controllo e di gestione del rischio;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione delle attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

3.2 Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello di Assogestioni Servizi, elaborato sulla scorta di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, è stato redatto tenendo in considerazione l'attività concretamente svolta dalla Società, i suoi organi di governo, la sua struttura organizzativa ed operativa, le interazioni con Terze Parti, il sistema di protocolli di controllo in essere.

La predisposizione del Modello si è articolata nelle seguenti fasi:

- esame del contesto organizzativo tramite lo svolgimento di interviste con il Presidente/ Amministratore Delegato ed i Responsabili delle diverse Aree e tramite l'analisi di documentazione organizzativa (es. statuto, organigramma, poteri) e operativa (es. procedure, contratti);
- identificazione dei Responsabili di Area ed individuazione delle aree e delle attività sensibili al verificarsi, in via diretta o strumentale, delle fattispecie di reato annoverate nel Decreto 231;
- formalizzazione di una mappatura, in cui a ciascuna area e attività a rischio sono associate le fattispecie di reato astrattamente rilevanti;
- identificazione del sistema di controllo in essere (sistema di poteri, normativa interna, segregazione dei compiti, tracciabilità delle operazioni/transazioni, protocolli specifici di controllo);
- formalizzazione di schede di *risk assessment* per ciascun Responsabile di Area identificato con indicazione delle aree e delle attività sensibili individuate, descrizione delle modalità operative e dei controlli in essere, delle categorie e delle fattispecie di reato astrattamente rilevanti e delle aree di miglioramento da implementare;
- formalizzazione del Modello.

3.3 Struttura del Modello

Il Modello di Assogestioni Servizi è costituito da:

- Parte Generale;
- Parte Speciale, all'interno della quale, per ciascuna Area a rischio identificata vengono indicati:
  - Attività sensibili;
  - Funzioni coinvolte;
  - Categorie di reato presupposto e relative fattispecie di reato astrattamente rilevanti;
  - Principi di comportamento da osservare;
  - Presidi di controllo specifici implementati a mitigazione dei rischi 231 identificati.
- Allegato A "Mappa delle Aree a rischio", che include l'elenco dei reati presupposto (con indicazione di quelli astrattamente rilevanti per la Società), le aree e le attività sensibili e le Funzioni coinvolte;

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello 231 i seguenti documenti:

- Codice Etico di Assogestioni Servizi;
- sistema dei poteri, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere ed attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società;
- sistema normativo interno (*policy,* procedure, regolamenti).

3.4 I Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

a) tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo, nonché funzioni di carattere consultivo e propositivo all'interno di Assogestioni Servizi, inclusi i membri degli organi della Società;

b) i dipendenti di Assogestioni Servizi, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati, per lo svolgimento della loro attività;

c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui al precedente punto a);

d) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (es. professionisti incaricati come avvocati, commercialisti, consulenti).

3.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I lett. a) del Decreto, è un *"atto di emanazione dell'organo dirigente".*

Per questa ragione è demandato al Consiglio di Amministrazione di Assogestioni Servizi di provvedere, mediante apposita delibera, all'adozione del Modello ai sensi del Decreto, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative.

A tal fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello o delle procedure/protocolli che ne costituiscono parte integrante.

È affidato all'Organismo di Vigilanza, inoltre, il compito di dare impulso e coordinare sul piano generale la corretta e omogena attuazione del Modello nell'ambito della Società.

È rimessa alla responsabilità di ciascuna Funzione della Società l'applicazione ed il rispetto del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza: nomina, composizione, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, *"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 di detti compiti all'Organismo di Vigilanza (nel prosieguo anche "OdV") e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per ottenere l'esimente, sia che il reato sia stato commesso da Soggetti apicali, sia che sia stato commesso da Soggetti sottoposti.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, mediante delibera, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Secondo le disposizioni del Decreto 231, nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, i requisiti dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del modello, devono essere:

i) autonomia e indipendenza;

ii) professionalità;

iii) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento all'espletamento delle verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all›interno dell›Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale,

economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo di Vigilanza potrà anche avvalersi di professionisti esterni.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve garantire la dovuta continuità nello svolgimento delle attività di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Oltre alle caratteristiche sopra descritte, è opportuno che i componenti dell'OdV abbiano il requisito dell'onorabilità. Infatti, costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di OdV e, in caso di elezione, di decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione:

- la condizione di essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- la condizione di essere indagato o di essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ovvero (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. L'eventuale termine del rapporto lavorativo tra l'Organismo di Vigilanza e Assogestioni Servizi comporta automaticamente la revoca dall'incarico.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza può essere revocato per giusta causa, che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ricorre in caso di:

- accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- sopravvenienza di cause di ineleggibilità o decadenza;
- violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando quanto sopra indicato, la disciplina del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è rimessa all'Organismo stesso che, una volta nominato, è chiamato ad adottare un proprio Regolamento interno.

4.2 Funzioni e Poteri

Sebbene il Consiglio di Amministrazione abbia la responsabilità di adozione, implementazione e aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza di Assogestioni Servizi è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- sull'adeguatezza del Modello, segnalando l'opportunità di aggiornamento dello stesso laddove riscontri esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni della Società e/o all'introduzione di modifiche nella normativa di riferimento.

Sul piano operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le necessarie procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree a rischio reato, resta comunque demandata al management operativo della Società;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV, o tenute a sua disposizione;
- effettuare incontri periodici con le funzioni responsabili delle aree a rischio per il migliore monitoraggio delle relative attività. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle suddette attività e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante della Società. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni/circostanze che possono esporre la Società al rischio di commissione di un reato;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da terzi, valutandone l'attendibilità ed effettuando tutti gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello delle quali sia venuto a conoscenza;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi/funzioni competenti della Società in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni interne per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello e mantenere un collegamento costante con gli organi della Società.

Le attività poste in essere dall'OdV in esecuzione delle proprie funzioni non possono essere sindacate da alcun organo o struttura della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione della Società vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello ed il potere di adottarlo e di darvi attuazione.

L'Organismo di Vigilanza, come sopra indicato, deve avere libero accesso a tutta la documentazione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni svolte e deve astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato di appropriata autonomia di spesa, attraverso la previsione di un budget annuale da utilizzare per lo svolgimento delle proprie attività e il ricorso a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario. Le eventuali spese straordinarie saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Società si dota di un proprio Regolamento interno, che ne disciplina l'attività.

4.3 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Nello svolgimento dell'incarico allo stesso attribuito e nell'espletamento dei propri poteri di monitoraggio del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a riferire al Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'OdV riporta:

- al Consiglio di Amministrazione, all'occorrenza, in merito alla formulazione di proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello, ed immediatamente, in merito a violazioni accertate del Modello 231, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- al Consiglio di Amministrazione, periodicamente, con una relazione informativa, su base almeno annuale, avente ad oggetto:

- le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
- una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
- eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
- lo stato di avanzamento del proprio piano di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

4.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società e in merito ad eventi che potrebbero generare la responsabilità della stessa ai sensi del Decreto, mediante apposite segnalazioni effettuate da tutti i Destinatari in merito a violazioni o possibili violazioni del Modello.

A titolo esemplificativo, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente:

- le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, qualora tali indagini coinvolgano membri degli organi della Società, suoi dipendenti, dirigenti, o altri Destinatari;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello 231, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine;
- infortuni sul lavoro;
- modifiche al sistema di poteri o alla struttura organizzativa della Società.

Si evidenzia che i Destinatari sono tenuti ad effettuare le suddette segnalazioni in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla *"Procedura Whistleblowing"* osservando le modalità ivi previste (per mag-

giori dettagli si rimanda al successivo paragrafo 4.5 "Il D. Lgs. 24/2023 e i canali di segnalazione whistleblowing").

Si precisa, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'Organismo di Vigilanza stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di questionari e reportistica *ad hoc*).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a presunte violazioni del Modello.

In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dell'Organismo di Vigilanza vengono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

Fermo restando il rispetto dei flussi informativi generali di cui sopra, le funzioni interne competenti dovranno trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni ritenute sensibili e significative ai sensi del D. Lgs. n. 231/01. Qualora uno dei Destinatari non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel paragrafo dedicato al Sistema Sanzionatorio.

La disciplina dei flussi informativi di dettaglio è rimessa all'Organismo di Vigilanza nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno.

4.5 Il D. Lgs. 24/2023 e i canali di segnalazione "*whistleblowing*"

Come previsto dall'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231/01, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere idonee modalità di gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto, tramite uno o più canali, che possano garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

In adempimento a tali obblighi e conformemente alle prescrizioni del D. Lgs. 24/2023 e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC e nella Guida Operativa "Whistleblowing" di Confindustria, la Società ha adottato una specifica procedura in materia di *whistleblowing*, che disciplina:

- il processo di ricezione, istruttoria preliminare, accertamento, monitoraggio e reporting delle segnalazioni;
- le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy vigente, applicabile al soggetto e all'oggetto della segnalazione;
- le misure poste a tutela del segnalante e del segnalato nell'intero processo di gestione delle segnalazioni;

- la facoltà di effettuare segnalazioni esterne, direttamente tramite il canale di segnalazione dell'ANAC e divulgazioni pubbliche nei casi previsti dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023.

In tale contesto, la Società ha implementato un apposito canale interno di segnalazione, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e all'oggetto della segnalazione. Il processo di gestione delle segnalazioni è affidato all'Organismo di Vigilanza della Società, in virtù dei requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza che lo caratterizzano. Oltre alla possibilità di effettuare le segnalazioni in forma scritta, Assogestioni Servizi, in ottemperanza alla normativa vigente, consente di effettuare le segnalazioni anche in forma orale, mediante incontro diretto con uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, che sarà fissato entro un termine ragionevole.

La Società si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione e del contenuto della segnalazione stessa, in tutte le fasi di gestione della segnalazione.

Inoltre, gli autori delle segnalazioni e gli altri soggetti ai quali la legge estende le misure di protezione del segnalante (es. facilitatori) sono salvaguardati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione in ragione della segnalazione effettuata.

Nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti protetti, saranno applicabili le sanzioni previste nel sistema disciplinare (si veda il capitolo 5 "Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza del Modello"). Le medesime sanzioni potranno essere applicate in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile per il medesimo titolo in caso di dolo o colpa grave.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

5.1 Principi generali

Assogestioni Servizi condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Assogestioni Servizi, infatti, ritiene che le violazioni dei principi comportamentali e delle procedure previste dal Modello 231 e dagli altri documenti che ne costituiscono parte integrante e sostanziale

(cfr. paragrafo 3.3 "Struttura del Modello"), ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Società e di conseguenza comportino l'applicazione di azioni disciplinari, anche a prescindere dall'instaurazione di un eventuale giudizio penale nel caso in cui il predetto comportamento costituisca reato.

Inoltre, la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza qualora, nel corso della propria attività di monitoraggio, abbia rilevato una possibile violazione del Modello 231 o del Codice Etico.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello 231 e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello 231, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni interne;
- comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello 231, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Le sanzioni disciplinari previste si applicano anche in caso di:

- commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati normativa "*whistleblowing";*
- messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- non effettuazione di attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
- violazione dell'obbligo di riservatezza.

5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti nel caso in cui sia accertata la violazione del Modello 231 sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque applicabili in base alle disposizioni di legge, ivi compreso il licenziamento.

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle norme di comportamento e delle procedure interne previste dal Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dalla legge e dal contratto applicabile.

5.4 Misure nei confronti dei Consiglieri

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Direttore Generale e membri del CdA non coinvolti dalla violazione, che definiscono gli opportuni provvedimenti (es. revoca in via cautelare dei poteri delegati), in accordo con le previsioni dello Statuto della Società.

5.5 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti, Fornitori o Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello potrà determinare, a seconda di quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione/sospensione del contratto e/o l'applicazione di penali.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

6.1 Comunicazione del Modello 231

Il Modello 231 e il Codice Etico di Assogestioni Servizi, approvati dal Consiglio di Amministrazione, vengono diffusi e comunicati a tutti i dipendenti della Società, ai quali è fatto obbligo di prenderne visione e rispettarne il contenuto. Per ogni dipendente neoassunto il Modello 231 costituisce un allegato al contratto di lavoro. Il Modello 231 è, inoltre, affisso nelle bacheche aziendali.

I principi e i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Assogestioni Servizi intrattiene rapporti contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Infine, il Modello 231 è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - sul sito internet di Assogestioni.

6.2 Formazione del personale

Assogestioni Servizi, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto 231 e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello 231, dei principi del Codice Etico e del processo di gestione delle segnalazioni ("*whistleblowing*").

Le attività di formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato.

In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto 231 e le prescrizioni del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica e del ruolo dei Destinatari (a seconda che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società) e del livello di rischio delle aree in cui gli stessi operano.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione della Società. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.