



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001**
Parte Generale

GEN 231
Rev. 2 del 30/04/2024
Pag. 1 di 13



ASIGEST BROKER s.p.a.

Corso Europa, 5/7 – 13900 Biella (BI)

Tel.+39.015.848471 - Fax +39.015.8493702

Cap. Soc. € 137.680,00 i.v. - Reg. Imprese BI. COD.FISC. e P.IVA 02108430022

R.E.A. CCIAA 180533 BI - RUI B000592968

www.asigestbroker.com - info@asigestbroker.com - asigestbroker@pec.it

INDICE

1. Il D.Lgs. 231/2001
2. Natura giuridica della responsabilità dell'ente
3. L'elemento oggettivo. I reati presupposto
4. Il sistema sanzionatorio
5. La rilevanza dei "reati presupposto" ex D.Lgs. 231/01 sull'attività di distribuzione assicurativa.
6. I modelli di organizzazione, gestione e controllo e loro contenuti
7. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
8. Individuazione delle modalità per la gestione delle risorse finanziarie
9. L'Organismo di Vigilanza
10. Le funzioni dell'OdV
11. L'adozione di un Codice Etico
12. Introduzione di un sistema disciplinare
13. La pubblicità dei modelli organizzativi
14. Formazione del personale

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 Parte Generale	GEN 231 Rev. 2 del 30/04/2024 Pag. 3 di 13
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

1. Il D.Lgs. 231/2001

Il 4/07/2001 è entrato in vigore il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300, con il quale è stata introdotta la responsabilità di reato per l'Ente, che può essere chiamato in causa e non solo da un punto di vista civilistico, per un illecito penale commesso da un suo soggetto apicale, dal quale l'Ente abbia tratto vantaggi o interessi.

2. Natura giuridica della responsabilità dell'ente

Se è pur vero che la Legge classifichi sia la responsabilità delle persone giuridiche e le relative sanzioni, sia gli illeciti cui si riferiscono come di natura amministrativa, certamente il Decreto introduce elementi di responsabilità e sanzioni di natura penale.

All'art.1 Sez.1, Capo I "Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa", sono elencati i soggetti ai quali viene direttamente imputato il fatto illecito.

Sono soggetti alle disposizioni relative alla responsabilità amministrativa tutti gli enti aventi personalità giuridica, le società le Associazioni (anche senza Personalità Giuridica), gli enti pubblici economici e i soggetti che svolgono un pubblico servizio.

Non rientrano nel novero lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono compiti costituzionali.

Il Decreto non è applicabile alle imprese individuali, in quanto la Legge presuppone che per la responsabilità oggetto della norma debba essere una netta distinzione tra l'Ente ed i soggetti persone fisiche.

Il D.L.gs. 231/01, all'art. 1, comma 1, dispone: "Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

La responsabilità dell'Ente è autonoma, come previsto dalla lettera a) all'art.8 del D.Lgs.231/001 che recita: "la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile" e, anche se non viene individuata la persona che ha commesso il reato, la società deve rispondere; ovviamente ci devono essere i presupposti previsti dal D.Lgs. 231/001 ed il delitto deve essere stato commesso da un soggetto che, per i poteri attribuitigli, sia in grado di impegnare l'Ente.

Pertanto, in tutti i casi in cui non si riesca ad attribuire ad un soggetto una responsabilità penale, ma venga comunque provato che si sia commesso "un reato presupposto" e "a condizione che sia ad esso imputabile una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello di organizzazione e controllo", l'Ente dovrà risponderne.

I soggetti apicali all'interno dell'organizzazioni sono coloro che hanno un incarico formale con funzioni di Rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e ad essi sono equiparati sia coloro che svolgono le medesime funzioni in una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia coloro che esercitano la gestione e il controllo, anche solo in via di fatto, dell'ente.

L' art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/01 dispone infatti che l'Ente sia responsabile per i reati commessi nel suo interesse e a suo vantaggio.

Nel caso in cui i soggetti apicali abbiano agito nel loro interesse personale, senza vantaggi per

quest'ultimo, la responsabilità dell'Ente non è coinvolta (art.5 comma 2)

I soggetti apicali che commettano un reato presupposto che abbia dei vantaggi per l'Ente fanno scaturire una responsabilità presunta nei confronti dello stesso che quindi diventa sanzionabile.

3. L'elemento oggettivo. I reati presupposto

Il D.Lgs. 231/2001 prevede una serie di reati, detti "presupposto" dal cui compimento deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente:

- Art. 24, concernente l'indebita percezione di erogazioni, truffa in danno allo Stato o di Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico, turbata liceità degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.
- Art. 24-bis, concernente i delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter, concernente i delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25, concernente la Concussione e Corruzione;
- Art. 25-bis, concernente falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-bis.1, concernente i delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-ter, concernente i reati societari;
- Art. 25-quarter, concernente i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-quarter.1, concernente pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinques, concernente i delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies, concernente gli abusi di mercato;
- Art. 25-septies, concernente omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art.25-octies, concernente ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, trasferimento fraudolento di fondi;
- Art. 25-novies, concernente delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-decies, concernente l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art 25- undecies, concernente reati ambientali;
- Art. 25- duodecies, concernente l'utilizzo di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o scaduto;
- Art. 25-terdecies, reati di razzismo e xenofobia
- Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari
- Art. 25-sexiesdecies, Reati di contrabbando
- Art. 25-septiesdecies, Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022
- Art. 25-duodevicies, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022

- Art. 26, Delitti tentati
- Art. 12, Legge n.9/2023, 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]
- L. 146/2006 Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

4. Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni, ai sensi dell'art.9 D.Lgs. 231/01 comma 1 si distinguono in: sanzione pecuniaria, sanzioni interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Mentre la sanzione pecuniaria si applica sempre, le sanzioni interdittive sono previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13, cioè:

- l'ente deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti che si trovino in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

5 La rilevanza dei “reati presupposto” ex D.Lgs. 231/01 sull'attività di distribuzione assicurativa

Prima di procedere all'analisi dei c.d. “reati presupposto”, è necessaria una doverosa premessa: l'attività del brokeraggio assicurativo è soggetto alla vigilanza e al controllo dell'IVASS, tuttavia esiste la remota possibilità nell'attività di distribuzione assicurativa, di commissioni da parte di soggetti apicale e/o loro preposti che possano far scaturire una responsabilità amministrativa in capo all'Ente.

Vale peraltro la pena ricordare che altri impianti legislativi impongono già a carico degli Intermediari Assicurativi obblighi di vigilanza e controllo molto precisi:

- a) il Decreto Legislativo n.231 del 21 novembre 2007, in particolare, disciplinante la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, a cui i distributori Assicurativi sono soggetti ai sensi dell'art. 11 dello stesso Decreto, impone l'adozione di un rigido codice comportamentale ed organizzativo disciplinante le modalità di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge tra cui, nello specifico, l'obbligo d'identificazione e verifica della propria clientela, di segnalazione (all'organo competente) di eventuali operazioni finanziarie “sospettabili di riciclaggio”, di formazione (in

- merito all'impianto normativo stesso) erogata a favore dei propri dipendenti e collaboratori, e la limitazione all'uso di denaro contante e di altri mezzi di pagamento;
- b) Reg. ISVAP (ora IVASS) 40/2012, Regolamento concernente la definizione dei Contenuti Minimi del Contratto di Assicurazione sulla Vita;
 - c) Reg. IVASS 44/2019, Potestà alle compagnie per verifiche ai fini antiriciclaggio;
 - d) Reg. ISVAP (ora IVASS) 41/2012 circa l'obbligo di Formazione ed Aggiornamento sulla materia della lotta al riciclaggio, per tutta la Struttura;
 - e) Reg ISVAP (ora IVASS) 41/2012 circa l'obbligo di vigilanza sui dipendenti e collaboratori per il corretto e puntuale rispetto della Normativa, anche dotandosi di procedure e standards documentati (scheda Adeguata Verifica);
 - f) D.Lgs. 169/2012 Segnalazione diretta UIF per antiriciclaggio;
 - g) D.L n. 138/2011, convertito in L. n.148/2011 «Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo.»

Per una corretta gestione dell'Ente, anche in considerazione della complessa legislazione a cui è soggetta l'attività di distribuzione assicurativa, è necessario che l'organizzazione proceda con una dettagliata suddivisione dei compiti tra le funzioni e con l'adozione di procedure che assicurino processi decisionali ed operativi efficienti che tendano ad una corretta gestione e prevenano azioni delittuose e comportamenti e comportamenti dolosi.

In tale contesto, Asigest con l'adozione di un adeguato modello organizzativo, procede alla formalizzazione delle attività e dei processi decisionali che possono comportare l'insorgenza di situazioni di rischio anche in ottica di future partecipazioni a gare pubbliche.

Nelle proprie procedure Asigest provvede a tutti gli adempimenti della normativa GDPR – Regolamento UE 2016/679 per la tutela della privacy, che pur non rientrando in senso stretto nell'ambito applicativo dei reati presupposto del D.Lgs 231/01, costituiscono già delle misure di prevenzione e controllo verso la commissione di un gruppo di reati.

6 I modelli di organizzazione, gestione e controllo e loro contenuti

I "modelli organizzativi" (detti anche modelli esimenti) sono quei sistemi di organizzazione interna che regolamentano la fase decisionale, gestionale ed esecutiva, prevedendo i piani operativi ed i relativi sistemi di controllo e di vigilanza in conformità ai principi enunciati negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01. In particolare l'art. 6, comma 2, prescrive che i modelli c.d. esimenti devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i 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 reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 Parte Generale	GEN 231 Rev. 2 del 30/04/2024 Pag. 7 di 13
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Il comma 4 dell'art.7 stabilisce che "l'efficace attuazione del modello richiede:

- 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;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello."

7 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Asigest Broker spa (di seguito "Asigest") nel 2023, si avvale della collaborazione di 13 dipendenti e 22 collaboratori.

Ha un consiglio di Amministratore composto da 1 Presidente, 2 Amministratori Delegati e 5 Consiglieri. In Italia ha otto Unità locali (Brescia, San Salvo, Milano, Napoli, Novara, Perugia, Roma, Ivrea e Verona).

Ben sapendo che non vi è l'obbligatorietà dell'adozione di un Modello Organizzativo, Asigest credendo nella correttezza e trasparenza di gestione degli affari, ha deciso di adottarlo, al fine di prevenire illeciti, secondo quanto previsto dal D. Lgs.231/2001 e di adoperarsi a vigilare affinché lo stesso venga correttamente applicato.

Detto Modello è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione del 19/10/2023.

Asigest crede nella diffusione di principi di legalità e trasparenza, nel rispetto delle Legge e ritiene che una corretta organizzazione renda la struttura più efficiente e faciliti le funzioni di controllo per contrastare atti illeciti, in particolare relativamente ai reati presupposto del Decreto.

Ogni ruolo deve essere chiaramente definito così come l'attribuzione delle singole deleghe.

Tutti gli Amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, devono attenersi a quanto previsto dal Modello, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle loro competenze e di fatto costituiscono i destinatari dello stesso.

In questa parte sono riportate le funzioni e le sue parti fondamentali mentre in quella speciale andremo ad analizzare i rischi reato prevedendo le attività di prevenzione e controllo dei processi interessati.

Asigest, per procedere alla stesura del modello, ha provveduto ad analizzare i rischi reato, rispetto alle funzioni e attività coinvolte, prevedendo procedure e attività di controllo.

I risultati dell'analisi rischi-reato sono riportati nel file "matrice reati presupposto" e sono a disposizione di tutto il personale di Asigest, accedendo all'area riservata "collaboratori".

Il file in originale è archiviato nel gestionale Master C. Asigest inoltre:

- Ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale, attribuendo alle due figure nominate, il ruolo di Presidente e Consigliere
- Ha adottato un codice sanzionatorio in caso di violazione di quanto contenuto del Modello
- Ha provveduto a formare e informare il personale e tutte le parti coinvolte nell'attività.

In occasione della stesura del Modello Organizzativo Asigest ha riesaminato l'organigramma per meglio definire le gerarchie e le funzioni.

In base al tipo ed al grado di esposizione a rischio, ogni processo/attività è regolamentato da specifica documentazione interna: per tutte le aree aziendali valgono, inoltre, i principi di comportamento contenuti nel Codice Etico.

Valido supporto alla predisposizione del Modello Organizzativo è stato il Sistema di Gestione di Asigest certificato in conformità alla norma ISO 9001.

Parte integrante del Modello Organizzativo sono le procedure, le istruzioni operative interne per la gestione della sicurezza, nonché tutte le evidenze documentali (es. Documento Valutazione Rischi, Registro Infortuni, il Piano di formazione/informazione, documentazione del Medico Competente, il Piano di evacuazione, Certificato Prevenzione Incendi).

Asigest utilizza un insieme di strumenti che le consentono di porre in essere un sistema di controllo interno e gestione dei rischi, istituendo procedure aziendali atte a normare i principali processi, come verrà meglio definito nella parte speciale.

Ogni operazione deve essere effettuata nel limite delle deleghe ricevute, nel rispetto del diretto superiore e secondo il principio di separazione delle funzioni.

Ogni operazione contabile deve essere opportunamente registrata e supportato da un documento probatorio, affinché ogni movimento possa essere controllato.

L'accesso alle banche è consentito solo alle figure individuate e munite di apposite password.

Asigest ha delegato Robinson Srl, in qualità di amministratore dei suoi sistemi informativi a proteggere gli stessi con Antivirus e Firewall sempre aggiornati per proteggere le informazioni ivi contenute ed a provvedere alla segregazione delle funzioni rispetto ai ruoli rivestiti.

8 Individuazione delle modalità per la gestione delle risorse finanziarie

Una finalità essenziale del modello organizzativo deve essere quella diretta a garantire una trasparente gestione dei flussi finanziari.

Asigest definisce le logiche preventive e di controllo come :la chiara e trasparente definizione delle deleghe e procure, la firma congiunta per operazioni sui conti correnti, la definizione di controlli e la tracciabilità di ogni operazione finanziaria, l'adozione di strumenti finalizzati alla verifica dell'esistenza, non meramente contabile, delle prestazioni espletate dai consulenti, l'adozione di strumenti e meccanismi che rendano trasparente la gestione delle risorse finanziarie e che, in sintesi, impediscano che vengano create - attraverso emissione di fatture per operazioni inesistenti, attraverso spostamenti di denaro non giustificati fra società appartenenti allo stesso gruppo, attraverso pagamenti di consulenze mai effettivamente prestate ovvero di valore nettamente inferiore a quello dichiarato dalla società - disponibilità occulte.

9 L'Organismo di Vigilanza

E' necessario, ma non sufficiente adottare ed attuare il modello organizzativo perché esso sia un esimente in caso di chiamata in causa dell'Ente.

Infatti, l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede oltre all'adozione del modello per l'esonero della responsabilità, anche la previsione di un organismo con compiti di effettiva vigilanza e di aggiornamento sul funzionamento e sull'osservanza del modello, affinché il reato possa essere commesso solo tramite l'elusione fraudolenta del modello stesso.

Premesso che l'organismo di controllo dovrà godere di:

- *indipendenza e autonomia*. I membri dell'OdV non dovrebbero svolgere attività o incarichi di natura direttamente operativa all'interno della società.

- *professionalità*. I membri dell'OdV dovrebbero possedere specifiche competenze tecniche e una adeguata conoscenza della normativa prevista dal Decreto.
- *continuità di azione*. L'Organismo deve essere messo in condizione di svolgere in modo continuativo l'attività di vigilanza;
- *onorabilità*. Tale requisito va inteso nell'accezione che detti membri dovrebbero essere scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

Asigest nell'istituire l'Organismo di Vigilanza ha optato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19/10/2023 per una soluzione composta da Professionisti esterni, sono stati definiti:

- i criteri di nomina e di composizione dell'OdV;
- la durata dell'incarico e le cause di cessazione;
- i requisiti ed i casi di ineleggibilità e/o di decadenza;
- i criteri e le procedure operative a garanzia dei requisiti (autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione);
- i poteri ed i doveri;
- l'elencazione dei flussi di informazione che interessano l'OdV;
- attività di reporting agli organi societari;
- il coordinamento con la Direzione aziendale;

Nell'incarico all'ODV è stato definito:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza da svolgere;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV.

10 Le funzioni dell'OdV

Secondo le indicazioni normative, degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, l'organismo di vigilanza dovrà:

- Vigilare sull'attuazione concreta del modello organizzativo;
- Verificare l'adeguatezza del modello Organizzativo e la sua reale efficacia nell'attività di prevenzione dei reati;
- Prevedere attività di implementazione per il necessario aggiornamento del modello;
- Verificare che il modello mantenga i suoi requisiti di funzionalità e solidità nel tempo;

Questo comporta una serie di relazioni informative tra l'OdV e gli altri organi con funzioni di controllo, con l'organo di vertice e con tutte le funzioni aziendali.

Il flusso di informazione verso l'OdV deve fare riferimento, in via generale, a tutte le situazioni di potenziale rischio di illecito ed agli atti che si configurano come violazioni del Sistema.

Chiunque venga a conoscenza di una violazione, è tenuto a comunicarla tempestivamente all'Organismo di Vigilanza accedendo al relativo link Whistleblowing disponibile a piè pagina del sito internet aziendale.

Deve essere obbligatorio per tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare tempestivamente all'OdV le informazioni riguardanti:

1. i provvedimenti e/o notizie provenienti da ogni autorità giudiziaria, dai quali emerga lo svolgimento di indagini per illeciti ai sensi del Decreto in cui possa essere coinvolta l'azienda;
2. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ai sensi del Decreto;
3. i rapporti dei Responsabili delle unità operative dai quali emergano atti od omissioni contrari alle norme previste dal Decreto;
4. le notizie relative ai procedimenti disciplinari ed alle eventuali sanzioni comminate nei confronti dei dipendenti, oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
5. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici e sostanzialmente qualsiasi altro rapporto intrapreso con la Pubblica Amministrazione, che non sia tra quelli rilevati come in essere al momento della predisposizione dell'analisi di rischio;
6. la tipologia, il numero, i destinatari e le motivazioni a supporto di tutti gli atti di liberalità posti in essere;
7. tutte le eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti possibili carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e sicurezza sul lavoro;
8. ogni notizia riguardante possibili violazioni dell'obbligo di comunicazione di operazioni sospette nel rispetto della normativa antiriciclaggio (artt. 41 e 52 del D.Lgs. 231/07).

L'Organismo, dopo aver valutato le segnalazioni, deve pianificare le attività, anche di natura ispettiva, utilizzando le risorse necessarie.

Per le questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla normativa antiriciclaggio, l'OdV dovrà avvalersi delle risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

11 L'adozione di un Codice Etico

Asigest Broker spa ha adottato un proprio Codice Etico, come elemento essenziale del sistema di controllo preventivo dei reati ex D.Lgs 231/2001. Il Codice contiene l'insieme dei principi su cui poggia la nostra attività. Tale Codice ha come obiettivo di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Tutto il personale è responsabile delle proprie azioni nel rispetto di detto Codice e della Legge ed ogni dipendente o collaboratore ha l'obbligo di denunciare eventuali violazioni al suo diretto responsabile o di contattare l'Organismo di Vigilanza in presenza di qualsiasi dubbio in materia di etica

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 Parte Generale	GEN 231 Rev. 2 del 30/04/2024 Pag. 11 di 13
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

comportamentale.

Legalità, Correttezza, trasparenza

Asigest spa opera nel pieno rispetto della legalità, in applicazioni a Leggi, norme speciali, Regolamenti, agendo con correttezza nei confronti di colleghi, compagnie, clienti ed ogni altra parte interessata ai processi della sua attività.

Valore delle risorse umane

Asigest è consapevole che le sue risorse umane sono un vero patrimonio da tutelare e far crescere, elemento indispensabile per raggiungere obiettivi ambiziosi.

Sicurezza e salute

Asigest si impegna a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza sul luogo di lavoro e opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori

Tutela della privacy

La privacy dei clienti, dipendenti e collaboratori è tutelata nel pieno rispetto del GDPR – Regolamento UE 2016/679, escludendo qualsiasi indagine o discriminazione su idee, preferenze, gusti personali.

Riservatezza e fedeltà

Ogni dipendente, collaboratore di Asigest è tenuto alla massima riservatezza relativamente alle informazioni di cui entra in possesso durante l'attività lavorativa ed è severamente vietato ogni tipo di divulgazione.

In ogni caso è fatto obbligo a tutti i collaboratori, di informare la Direzione circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse, reale o potenziale.

Gestione contabile

Asigest si impegna alla tenuta di una amministrazione trasparente, chiara e veritiera in applicazione dei corretti sistemi contabili, nel pieno rispetto delle norme fiscali e tributarie.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e congrua.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Rapporti con gli Enti Pubblici

Asigest nei rapporti con gli Enti Pubblici, persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza, applicando rigorosamente le disposizioni di Legge.

Ogni contatto con la Pubblica Amministrazione è tracciabile ed è riservato esclusivamente al personale a questo delegato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001 Parte Generale	GEN 231 Rev. 2 del 30/04/2024 Pag. 12 di 13
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

12 Introduzione di un sistema disciplinare

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili distinguiamo a seconda che il reato sia commesso da soggetti legati ad Asigest da un rapporto di lavoro subordinato o sia esso commesso da lavoratori autonomi, fornitori o soggetti legati da altri rapporti: nel primo caso ogni provvedimento sanzionatorio rispetterà le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali; nel secondo caso la sanzione potrà spingersi fino alla risoluzione del contratto.

Al personale dipendente non dirigente, in caso di sospetta violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare e in caso di accertamento, in base alla gravità dell'azione, verranno applicate le sanzioni previste dal CCNL, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

Nel caso il dipendente violi le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nei documenti allegati o ponga in atto comportamenti non conformi a quanto previsto per le attività nelle aree di rischio, incorrerà in provvedimenti conservativi.

I provvedimenti saranno invece risolutivi:

- in caso di comportamenti gravi, con conseguente decadenza dell'aspetto fiduciario, ove si ravveda una mancanza dell'applicazione delle disposizioni del modello Organizzativo nelle aree di rischio, espletando la propria funzione lavorativa senza l'opportuna diligenza e disciplina.
- Nello svolgimento di attività in aree a rischio, operi in contrasto a quanto contenuto nel modello da determinare una responsabilizzazione della Società ai sensi del D. Lgs. 231/200, con gravi conseguenze per l'Ente.

Ogni provvedimento disciplinare sarà applicato nel pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL e sarà commisurato alla gravità della violazione, tenuto conto anche del ruolo, della mansione, precedenti disciplinari ed altri elementi che potranno emergere al verificarsi di un determinato evento.

Le sanzioni disciplinari nei confronti dei vertici aziendali: amministratori, direttori generali, sindaci e più in generale dei soggetti apicali che non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, le violazioni del modello o che ancora peggio non abbiano applicato e rispettato quanto in esso previsto, potranno anche sfociare in un'espulsione dalla Società, oltre a misure sanzionatorie commisurate alla gravità del fatto commesso.

L'ODV, in caso di accertata violazione, informerà tempestivamente il Collegio Sindacale, che provvederà intraprendere le azioni opportune.

Sarà l'Assemblea dei soci, su proposta del CDA o del Collegio Sindacale, che applicherà le sanzioni che riterrà opportune.

 <p>ASIGEST</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001</p> <p>Parte Generale</p>	<p>GEN 231 Rev. 2 del 30/04/2024 Pag. 13 di 13</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

13 La pubblicità dei modelli organizzativi

Asigest spa si impegna a divulgare i modelli adottati attraverso comunicazioni interne, circolari o manuali operativi.

L'informazione sarà completa, accurata, tempestiva, adeguata, accessibile e continua.

Asigest agisce affinché i destinatari vengano a conoscenza delle procedure adottate e dei controlli da mettere in atto nell'ambito delle loro competenze, per adempiere correttamente alle proprie mansioni, ed essere pienamente consapevoli delle direttive aziendali a cui attenersi e rispettare.

In applicazione della sua politica aziendale Asigest ha optato per l'adozione del modello e intende comunicarne i contenuti ed il Codice Etico verso l'esterno, agli stakeholder della società, come partner, cliente e fornitori.

14 Formazione del personale

Asigest pone in essere un programma di formazione adeguato volto ad escludere l'ignoranza di qualsiasi risorsa coinvolta nell'organizzazione relativa alla politica aziendale, al modello organizzativo, al Codice Etico e alle procedure che potrebbe giustificare un comportamento illecito.

Il training formativo verterà su due livelli distinti: un'attività di formazione/informazione generalizzata per tutto il personale ed una specifica per quelle funzioni che risultano direttamente esposte al rischio reato.

L'ODV vigilerà sull'attuazione dei programmi di formazione, sul loro contenuto e sulla loro periodicità.