

# **ASCO HOLDING**

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

Documento aggiornato dal Consiglio di Amministrazione di Asco Holding S.p.A. in data 19 dicembre 2025

## Sommario

<b>1. Il D.Lgs. 231/01 .....</b>	<b>3</b>
1.1. <b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
1.2. <b>Modello organizzativo: esimente, contenuti ed efficace attuazione .....</b>	<b>3</b>
1.3. <b>Fattispecie di reato .....</b>	<b>5</b>
1.4. <b>Possibili autori del reato.....</b>	<b>6</b>
1.5. <b>La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/01 .....</b>	<b>6</b>
1.6. <b>Apparato sanzionatorio.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Descrizione della realtà aziendale .....</b>	<b>8</b>
2.1. <b>Attività di Asco Holding S.p.A. .....</b>	<b>8</b>
2.2. <b>Elementi del modello di governance .....</b>	<b>8</b>
2.3. <b>Il Gruppo Asco Holding .....</b>	<b>10</b>
2.4. <b>Il Codice Etico .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Il Modello Organizzativo di Asco Holding S.p.A. ....</b>	<b>11</b>
3.1. <b>Destinatari.....</b>	<b>11</b>
3.2. <b>Struttura del Modello.....</b>	<b>11</b>
3.3. <b>Finalità del Modello .....</b>	<b>12</b>
3.4. <b>Modalità operative per la costruzione del Modello .....</b>	<b>12</b>
3.5. <b>Identificazione delle attività a rischio.....</b>	<b>13</b>
3.6. <b>Identificazione dei presidi .....</b>	<b>14</b>
3.7. <b>Adozione modifiche e integrazioni del Modello.....</b>	<b>14</b>
<b>4. Prestazioni di servizi .....</b>	<b>16</b>
<b>5. Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>17</b>
5.1. <b>L'Organismo di Vigilanza di Asco Holding S.p.A. .....</b>	<b>17</b>
5.2. <b>Composizione e funzionamento.....</b>	<b>17</b>
5.3. <b>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>18</b>
5.4. <b>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>20</b>
5.5. <b>Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali della Società .....</b>	<b>21</b>
5.6. <b>Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza delle controllate .....</b>	<b>21</b>
5.7. <b>Whistleblowing .....</b>	<b>21</b>
5.8. <b>Integrazione tra il Modello 231 e il sistema anticorruzione e trasparenza .....</b>	<b>24</b>
<b>6. Diffusione del Modello Organizzativo .....</b>	<b>25</b>
6.1. <b>Formazione e informazione del personale.....</b>	<b>25</b>
<b>7. Sistema disciplinare e sanzionatorio.....</b>	<b>27</b>
7.1. <b>Funzione del sistema disciplinare .....</b>	<b>27</b>
7.2. <b>Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....</b>	<b>27</b>
7.3. <b>Misure nei confronti del personale non dirigente .....</b>	<b>28</b>

<b>7.4.</b>	<b>Misure nei confronti dei dirigenti .....</b>	30
<b>7.5.</b>	<b>Misure nei confronti degli Amministratori.....</b>	30
<b>7.6.</b>	<b>Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale .....</b>	31
<b>7.7.</b>	<b>Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società .....</b>	31
<b>7.8.</b>	<b>Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/01 (“Whistleblowing”)</b>	31
<b>8.</b>	<b>Allegati .....</b>	32

## 1. Il D.Lgs. 231/01

### 1.1. Premessa

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche per la commissione di una serie di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti, con conseguenze rilevanti anche sugli stessi enti, potenzialmente assoggettabili a sanzioni amministrative pecuniarie anche molto onerose e, in taluni casi, interdittive.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/01 la Società può essere ritenuta “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza quando la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di conseguire un beneficio per la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo venga o meno conseguito.

Inoltre la responsabilità incombe sulla società ognqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

La società non risponde, invece, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

L’impianto normativo, nato sulla scia di una tendenza internazionale diretta alla prevenzione e repressione della c.d. *corporate criminality*, è teso a stimolare la creazione di una struttura di *corporate governance* e di meccanismi di controllo che consentano alle imprese di mitigare il rischio di commissione degli illeciti previsti. Gli enti, infatti, possono essere esonerati dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001 – evitando l’applicazione delle sanzioni – qualora dimostrino di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi”.

Il precedente modello di organizzazione gestione e controllo di Asco Holding S.p.A. (di seguito anche “Asco Holding” o “Società”), approvato nel dicembre 2015 ai sensi del D.Lgs. 231/2001, aggiornato in data 16 gennaio 2017 e successivamente in data 29 giugno 2021, è stato da ultimo aggiornato in data 19 dicembre 2025 al fine di allineare il catalogo reati alla norma vigente. In particolare, nella presente versione sono stati integrati: i reati relativi a strumenti di pagamento non contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs.231, introdotto dal D.Lgs. 184/2021), come ad esempio indebito utilizzo o falsificazione di carte di pagamento; i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) nonché il riciclaggio e devastazione di beni culturali (art. 25-duodecives), introdotti dalla L. 22/2022 e in vigore da marzo 2022, nonché apportati aggiornamenti ai reati ambientali (art. 25-undecies), introdotti dalla L. 118/2025 e L. 147/2025, e aggiornamenti ai reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies), introdotti dalla Legge 132/2025

Il Consiglio di Amministrazione di Asco Holding S.p.A. ha approvato il presente aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito il “Modello”) in data 19 dicembre 2025.

### 1.2. Modello organizzativo: esimente, contenuti ed efficace attuazione

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/01 è l’attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo delle società.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa, occorrerà dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte di un soggetto apicale, l'ente, per non essere ritenuto responsabile, deve dimostrare che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato, lo hanno fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Viceversa, qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *“l'Ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”* mentre *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. L'onere probatorio in capo alla Società è dunque, in tal caso, più lieve.

Il D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (“attività sensibili”);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione dei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Tali modelli consistono: (1) in regole procedurali e misure operative o tecnologiche (ovvero in “Protocolli”), che devono essere rispettate dal personale e, in generale, da chiunque opera nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto finalizzate ad impedire la commissione dei reati, nonché (2) in un sistema di controlli finalizzati a verificare l'efficacia del modello, la sua adeguatezza alla realtà aziendale: tali elementi sono definiti nel loro complesso come il “Sistema dei Controlli Interni” (SCI)<sup>1</sup>.

Compito specifico dell'Organismo di Vigilanza è valutare, nel continuo, l'effettività del modello stesso, ovvero l'effettivo rispetto dei presidi da parte del personale e degli altri destinatari preposti alle attività a rischio di reato.

<sup>1</sup> Il SCI è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative, che mirano a conseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare che vengano rispettate le strategie aziendali;
- conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardare il valore delle attività;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- assicurare la conformità delle operazioni con tutto l'apparato normativo esistente.

L'art 7, comma 4 del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i seguenti, quali requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

### 1.3. Fattispecie di reato

Il D.Lgs. 231/2001, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la pubblica amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente. Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- reati in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti verso l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
- reati societari (art. 25-ter), ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, lett. s-bis);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-quater);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater 1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art 25-terdecies);
- reati di frode in competizione sportiva, esercizio abusivo di gioco e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/01);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01);
- delitti contro gli animali [Articolo aggiunto da L. n.82 del 6 giugno 2025] (Art. 25-undevicies);
- delitti tentati (art. 26);
- 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 [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale] (art. 10 L. 146/06).

Si rinvia all'Allegato 1 "Catalogo dei Reati" per un'elenco di dettaglio dei singoli articoli richiamati dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni e integrazioni.

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, l'art. 6 del Decreto è stato aggiornato con le *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* (c.d. **Whistleblowing**), per favorire l'emersione degli illeciti.

Il successivo Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 rappresenta il provvedimento attuativo della Direttiva Europea (2019/1937) e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti ("whistleblower") sia del settore pubblico che privato.

Al fine di ottemperare agli obblighi derivanti dal D.Lgs 24/2023, la Società ha istituito un canale interno di segnalazione ed ha approvato la "Procedura di gestione delle Segnalazioni di Asco Holding S.p.A.", alla quale si rimanda (Allegato 4 del presente Modello).

#### 1.4. Possibili autori del reato

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/01, Asco Holding S.p.A. (nel presente documento, anche "Società" o "Ente" o solo "Asco Holding") è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- dagli apicali, cioè "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso";
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

#### 1.5. La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/01

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01.

La società capogruppo può essere chiamata a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/01 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo, purché nella sua consumazione "concorra" una persona fisica (apicale, anche di fatto), che agisca per conto delle altre società del gruppo perseguitando l'interesse di queste ultime.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condizioni le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato, di per sé, ascrivibile alla società controllata e nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra

società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

## 1.6. Apparato sanzionatorio

Qualora, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si ravvisi la responsabilità della Società, in conseguenza della commissione, o tentata commissione, dei reati sopra menzionati, la Società può essere condannata a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e modalità di esecuzione:

- **Sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato).
- **Sanzione interdittiva** (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  - Interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Confisca**: il d.lgs. 231/2001 inserisce la confisca tra le sanzioni amministrative applicabili agli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 9); la disciplina è contenuta all'art. 19 (Confisca): “Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato”. La confisca è configurata come sanzione principale generale in quanto è “[...] sempre disposta, con la sentenza di condanna [...]” (art. 19, comma 1). Al riguardo si legge nella Relazione al decreto: “Di particolare rilievo la sanzione della confisca, irrogabile con la sentenza di condanna, che si atteggia a sanzione principale e obbligatoria”.
- **Pubblicazione della sentenza di condanna**: l'art. 18 Dlgs. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla. La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p. secondo il quale la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

## 2. Descrizione della realtà aziendale

### 2.1. Attività di Asco Holding S.p.A.

Asco Holding S.p.A. è una società per azioni italiana. La Società è partecipata da 77 Comuni del Nord Est e per una quota di minoranza da soci privati. La Società è una holding di partecipazioni, capogruppo del Gruppo Asco Holding.

In particolare, Asco Holding S.p.A., con sede sociale in Pieve di Soligo (TV), ha per oggetto sociale esclusivo lo svolgimento, direttamente o indirettamente, di attività di assunzione, detenzione e gestione di partecipazioni in società che operano nel settore dei servizi pubblici, dell'energia, delle infrastrutture, delle telecomunicazioni e dei servizi a rete.

Nell'ambito di tale attività, la società potrà, nei limiti consentiti dalla normativa vigente:

- prestare, a favore delle partecipate, servizi di consulenza (a titolo non esaustivo di natura amministrativa, legale, societaria, finanziaria), nonché gli altri servizi usualmente forniti dalle holding alle proprie partecipate;
- concedere finanziamenti.

La società può inoltre compiere tutte le operazioni necessarie o utili al raggiungimento dell'oggetto sociale escluse le attività nei confronti del pubblico e, in ogni caso, con esclusione delle attività riservate secondo la normativa vigente.

### 2.2. Elementi del modello di governance

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

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

- un Consiglio di Amministrazione investito di tutti i poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, esclusi quelli riservati ai soci dalla legge e dallo Statuto;
- un Collegio Sindacale, quale organo di controllo chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- un'Assemblea dei soci, composta da tutti i soci, competente a deliberare tra l'altro, in sede ordinaria o straordinaria, in merito: alla nomina ed alla revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e circa i relativi compensi e responsabilità; all'approvazione del bilancio ed alla destinazione degli utili; alle modificazioni dello statuto sociale e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza;
- un'Assemblea dei soci pubblici, composta dalle sole amministrazioni pubbliche, come definite dal D.lgs. 175/2016 e successive modifiche ed integrazioni. L'Assemblea dei soci pubblici, al fine di coordinare e dunque rinforzare l'azione collettiva dei soci pubblici, è indetta, in via preventiva, qualora sia convocata un'Assemblea dei soci, ordinaria e/o straordinaria, della società. In particolare, i soci che siano amministrazioni pubbliche (i "soci pubblici" o, ciascuno di essi, il "socio pubblico") sono convocati dal Consiglio di Amministrazione, o anche su iniziativa di uno di essi, almeno cinque giorni prima della data in cui si terrà l'Assemblea dei soci, per trattare, in sede consultiva, gli stessi argomenti all'ordine del giorno dell'Assemblea dei soci. Nel contesto dell'Assemblea dei soci pubblici, ciascun socio pubblico, ove lo ritenga, fermo il carattere meramente consuntivo delle deliberazioni espresse, può conferire delega ad uno o più soggetti, ai sensi dell'art. 2372 del codice civile, a partecipare all'Assemblea dei soci, esercitando il diritto di voto conformemente alle delibere assunte, in sede consultiva, dall'Assemblea

dei soci pubblici. La mancata partecipazione di uno o più soci pubblici a detta ultima assemblea non inficia la validità dell'assemblea medesima, nonché la possibilità dell'assente di partecipare e votare nell'assemblea dei soci. Lo statuto sociale prevede che l'Assemblea dei soci pubblici venga presieduta da una persona di volta in volta designata dai soci pubblici a maggioranza assoluta dei presenti. Fatto salvo quanto precede, all'Assemblea dei soci pubblici si applicano le disposizioni relative alle assemblee straordinarie ai sensi di legge, ivi inclusi i quorum costitutivi e deliberativi previsti dalla stessa legge per l'assemblea straordinaria.

Salvo le previsioni statutarie riguardanti le materie che richiedono una preventiva autorizzazione dell'Assemblea ordinaria dei soci, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, e particolarmente sono loro riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla legge o dallo statuto riservate tassativamente all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i propri poteri, nei limiti di legge, ad uno o più consiglieri.

Gli organi delegati sono tenuti a riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, almeno ogni semestre, sul generale andamento della gestione, sulla sua prevedibile evoluzione e sulle operazioni di maggiore rilievo.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre alla rappresentanza legale ed alle competenze a lui spettanti in base alla Legge ed allo Statuto, vengono conferiti tutti i poteri relativi all'ordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli riservati dalla legge e/o dallo Statuto Sociale al Consiglio di Amministrazione o all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un direttore generale, in possesso delle necessarie capacità tecniche e manageriali, determinando la durata dell'incarico, le funzioni, il compenso ed i poteri di rappresentanza.

La rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio è devoluta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'organo amministrativo può delegare l'uso della firma sociale, con quelle limitazioni che crede opportune, ad uno o più amministratori, ovvero ad uno o più direttori e procuratori, tanto congiuntamente che separatamente, per atti o per categorie di atti, nonché affidare speciali incarichi ai propri membri e a terzi, assegnando ad essi, a corrispettivo delle loro prestazioni, speciali emolumenti o interessenze, in quella misura, in quei modi ed in quelle condizioni che reputerà di fissare.

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

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

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

Asco Holding, per la conduzione dell'attività operativa si vale essenzialmente degli uffici di Ascopiave S.p.A., in forza di un apposito contratto di servizio. Nell'ambito dello stesso, Asco Holding presta, a sua volta, ausilio ad Ascopiave S.p.A. per la prestazione dei servizi che questa eroga alle società del Gruppo.

### 2.3. Il Gruppo Asco Holding

Asco Holding S.p.A. è una holding di partecipazioni.

La principale Società controllata è Ascopiave S.p.A., società capogruppo dell'omonimo gruppo. Asco Holding ha una partecipazione di controllo ma non esercita alcun potere di direzione e coordinamento.

Ascopiave S.p.A. è una società emittente azioni quotate su un mercato regolamentato, che adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa CONSOB in vigore, allineato ai contenuti del Codice di *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la Corporate Governance.

Il Gruppo Ascopiave è uno dei principali operatori nazionali nel settore della distribuzione del gas naturale. Il Gruppo è inoltre attivo nel settore delle energie rinnovabili e del servizio idrico integrato e detiene delle partecipazioni di minoranza in società operanti nel settore dell'*information and communication technology* e dei servizi pubblici.

Infine, Asco Holding S.p.A. possiede una partecipazione di minoranza in Bim Piave Nuove Energie S.R.L. (10%) e controlla Alverman S.R.L. in liquidazione.

### 2.4. Il Codice Etico

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico, adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico, reso noto a tutto il personale ed ai terzi che abbiano rapporti giuridici con la Società, esprime gli inderogabili principi etici e di deontologia che Asco Holding S.p.A. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano a favore e/o nell'interesse e/o per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico è quindi parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

### 3. Il Modello Organizzativo di Asco Holding S.p.A.

#### 3.1. Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima, o in forza di rapporto negoziale, anche fattuale, con la stessa.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di “soggetti apicali” (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della Società) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto);
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza, a prescindere dal vincolo di subordinazione;
- i soggetti che si trovino ad operare per conto di Asco Holding, nell’ambito di un contratto, o altro negozio giuridico.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, non assoggettabili a sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello, Asco Holding S.p.A. richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l’impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi del Codice etico e del Modello, adottati dalla Società.

#### 3.2. Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/01, nonché gli elementi fondanti del Modello organizzativo: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l’Organismo, il sistema disciplinare, l’attività di formazione e informazione e i criteri per l’aggiornamento del Modello stesso.
- **Allegati**, predisposti a seguito dell’identificazione delle attività sensibili (processi) e delle connessioni che queste hanno con i rischi, i presidi presenti in azienda, gli articoli normativi relativi ai reati del D.Lgs. 231/01 ed infine con le unità organizzative (centri gestionali) responsabili dell’esecuzione dei processi e dei presidi individuati.

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- **Catalogo dei reati** (allegato 1);
- **Codice Etico** (allegato 2);
- **Rischio corruzione: dettaglio attività sensibili e presidi** (allegato 3) e relativo allegato, **Tabella obblighi di trasparenza** (allegato 3A);
- **Procedura di gestione delle Segnalazioni di Asco Holding S.p.A.**, cd. Whistleblowing (Allegato 4), che, ferma la fruibilità dei canali ordinariamente messi a disposizione dall’Organismo di Vigilanza, definisce il processo di segnalazione di reati, o irregolarità, da parte di soggetti legati alla Società da un rapporto giuridico (quali dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.) che ne siano venuti a conoscenza in ragione o a causa di detto rapporto, fornendo ai medesimi tutela e riparo da ogni

sanzione, rappresaglia o conseguenza negativa conseguente alla trasmissione della segnalazione, purché in buona fede;

- **Elenco delle attività sensibili e dei presidi associati** (Allegato 5), dove sono elencati i presidi messi in atto dalla Società (o dai fornitori esterni che operino o abbiano a fornire servizi ad Asco Holding, ad es. Ascopiave S.p.A., AP Reti Gas S.p.A.) con l'obiettivo di mitigare i rischi e guidare ed orientare i comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello;
- **Elenco dei rischi, attività sensibili, articoli normativi e presidi associati** (Allegato 6).
- **Legenda descrittiva dei centri gestionali correlati alle attività sensibili** (Allegato 7); si precisa che, talvolta, possono esservi diversi organi e funzioni coinvolte nel processo;
- **Sistema di deleghe e procure**, volto a garantire un'efficace distribuzione dei compiti all'interno della Società;
- **Policy e procedure o le prassi consolidate adottate dalla Società o dai soggetti esterni** (es. Ascopiave S.p.A. e AP Reti Gas S.p.A.) che operino o abbiano a fornire servizi ad Asco Holding, atte a guidare ed orientare i comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello;
- **Sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio**, da applicare in caso di violazione del Modello, quindi del Codice Etico e/o delle connesse procedure applicative.

### 3.3. Finalità del Modello

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/2001.

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

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree a rischio reato” e nelle “aree strumentali alla commissione dei reati” la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale, disciplinare e/o contrattuale a carico del trasgressore, nonché di una sanzione amministrativa nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale. Detti comportamenti illeciti, pertanto, sono sempre vietati, non essendo giustificabili in alcun modo e per nessuna ragione;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle “aree a rischio reato” e sulle “aree strumentali alla commissione dei reati”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

### 3.4. Modalità operative per la costruzione del Modello

La redazione del presente Modello si è svolta attraverso le seguenti fasi operative:

1. esecuzione e successivi aggiornamenti della mappatura dei rischi esistenti attraverso interviste al personale ed erogazione agli stessi di un questionario;
2. aggiornamento della mappatura dei processi esistenti ( dette anche “attività sensibili a rischio reato”);
3. aggiornamento dei controlli e presidi esistenti;
4. individuazione della necessità di implementazione di ulteriori presidi;
5. associazione dei processi e presidi di cui ai precedenti punti 2 e 3 ai rischi.

### 3.5. Identificazione delle attività a rischio

In ragione della tipologia dell'attività svolta da Asco Holding S.p.A., nella definizione del Modello Organizzativo si sono individuati i seguenti reati quali fattispecie con un maggior profilo di rischio di commissione:

- **Artt. 24 e 25:** reati contro la pubblica amministrazione;
- **Art. 24-bis:** delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **Art. 25-ter:** reati societari e ostacolo all'attività di vigilanza;
- **Art. 25-ter lett. s-bis:** corruzione tra privati;
- **Art. 25-ter lett. s-bis:** corruzione tra privati;
- **Art. 25-sexies:** abusi di mercato;
- **Art. 25-septies:** reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **Art. 25-octies:** ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio;
- **Art. 25-decies:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità;
- **Art. 25-undecies:** reati ambientali;
- **Art. 25-duodecies:** impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **Art. 25-quindecies:** reati tributari.

Il *risk self assessment* ha, invece, evidenziato l'opportunità di escludere la commissione dei seguenti reati in quanto non inquadrabili fra le possibili attività di *business* svolte dalla Società. Rispetto a questi si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico adottato dalla Società e riportato nell'Allegato 2:

- **Art. 24-ter:** delitti di criminalità organizzata;
- **Art. 25-bis:** falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo;
- **Art. 25-bis 1:** delitti contro l'industria e il commercio;
- **Art. 25-quater:** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- **Art. 25-quater 1:** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **Art. 25-quinquies:** delitti contro la personalità individuale;
- **Art. 25-octies.1:** delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- **Art. 25-novies:** delitti in materia di violazione di diritti d'autore;
- **Art. 25-terdecies:** delitti di razzismo e xenofobia;
- **Art. 25-quaterdecies:** frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa;
- **Art. 25-sexdecies:** contrabbando;
- **Art. 25-septiesdecies:** reati contro il patrimonio culturale (D. Lgs. 231/01);
- **Art. 25-duodecovies:** riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- **Art. 25-undevicies:** delitti contro gli animali [Articolo aggiunto da L. n.82 del 6 giugno 2025];
- **Art. 26- D.Lgs.231/01:** delitti tentati;
- **Art. 12, L. n. 9/2013:** responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato;
- **Art. 10 della L. 146/06:** reati transnazionali.

Meritano una considerazione a parte la fattispecie di cui all'art. 10 L. 146/06 ("reati transnazionali") e l'art. 25-terdecies (delitti di razzismo e xenofobia).

Con riguardo alla prima fattispecie, il relativo rischio di concretizzazione è stato ritenuto non significativo nell'attuale contesto, in quanto Asco Holding S.p.A. non ha partecipazioni attive in entità estere.

Rispetto alla fattispecie “razzismo e xenofobia”, pur riscontrandosi un marginale rischio soprattutto nell’ambito della selezione del personale, si è ritenuto che il Codice Etico in genere e la relativa procedura dedicata in specie, costituiscano presidi adeguati ad escludere una peculiare rischiosità.

In aggiunta, si rileva come la “Relazione ministeriale di accompagnamento al D.Lgs. 231/01” evidenzi in maniera inequivoca che, ai fini della esclusione della responsabilità, all’ente viene richiesta l’adozione di modelli comportamentali specificatamente calibrati sul rischio reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regoli di condotta, la commissione di determinati reati elencati nel medesimo D.Lgs. 231/2001. Si evidenzia pertanto come l’efficacia esimente del Modello Organizzativo 231 è strettamente correlata alla personalizzazione dello stesso sulla specifica realtà aziendale, e pertanto la presenza nel Modello 231 di Asco Holding S.p.A. delle esclusioni di alcuni reati rappresenta la volontà e l’impegno della Società di adottare un Modello 231 non generico, ma derivante da un’analisi puntuale della realtà aziendale e dei reali rischi connessi in ambito 231.

L’analisi delle attività aziendale ha consentito di individuare le aree sensibili di rischio connesse a questi possibili reati che vengono illustrate all’interno dell’Allegato 6 “Rischi, articoli normativi, processi associati e presidi”.

### 3.6. Identificazione dei presidi

Indipendentemente dall’esistenza di procedure specificamente finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il complessivo assetto organizzativo aziendale comprende procedure, protocolli e contratti potenzialmente idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema dei controlli prevede pertanto i seguenti presidi:

- presidi di controllo specifici, **“Policy e procedure/regolamenti/prassi consolidate”**, ovvero presidi a mitigazione dello specifico rischio;
- **“statuto”**;
- presidi **“contrattuali”**, costituiti dalle clausole inserite nella formalizzazione dei contratti;
- principi di controllo **“generali”**, a mitigazione di tutti i rischi individuati.

L’allegato 5 del Modello 231, **“Attività sensibili e presidi associati”**, elenca per ciascun rischio i relativi processi e presidi a mitigazione dello stesso. Lo stato specificato per ciascun presidio indica il controllo attivo.

I presidi correlati ai rischi individuati nella mappatura sono descritti nell’allegato 6 **“Rischi, attività sensibili, articoli normativi e presidi associati”** al presente Modello.

### 3.7. Adozione modifiche e integrazioni del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di Asco Holding S.p.A. ha competenza esclusiva per l’adozione, la modifica e l’integrazione del Modello.

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

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

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

## 4. Prestazioni di servizi

Le prestazioni di servizi a favore di Asco Holding S.p.A., che possono interessare le attività sensibili individuate, sono disciplinate da un contratto di servizio scritto.

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

Nelle prestazioni di servizi a favore della Società il fornitore si attiene al Codice Etico di Asco Holding S.p.A.

In particolare, Ascopiave S.p.A. eroga i seguenti servizi alla controllante Asco Holding S.p.A.:

- Servizio postazione;
- Relazioni esterne ed istituzionali;
- Bilanci e Contabilità generale;
- Tesoreria;
- Ciclo passivo;
- Gestione fiscale;
- Gestione acquisti, parco automezzi e assicurazioni
- Affari Societari;
- Affari Legali;
- Gestione adempimenti in materia di Privacy;
- Compliance;
- Gestione patrimonio immobiliare;
- Gestione centralino;
- Helpdesk e HW sistemi;
- Archiviazione;
- Gestione del personale ed organizzazione.

Inoltre, AP Reti Gas S.p.A. fornisce i seguenti servizi a Asco Holding S.p.A.:

- QSA;
- RSPP.

Il contratto di servizio disciplina le condizioni, i criteri e le modalità dell'erogazione del servizio, nonché i criteri di fatturazione del medesimo. Nella predisposizione del contratto, la Società cura, fra l'altro:

- la conformità del servizio al D.Lgs. 231/2001, al Codice Etico e alle procedure correlate, sanzionando i comportamenti contrari alle suddette previsioni;
- il rinvio alle policy e procedure che disciplinano le modalità operative specifiche di ciascun servizio;
- i criteri e le modalità contabili per determinare gli importi che la Società è tenuta a corrispondere alla società erogatrice del servizio.

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

## 5. Organismo di Vigilanza

### 5.1. L'Organismo di Vigilanza di Asco Holding S.p.A.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/01 se l'organo dirigente 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 dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV"), così come proposti dalle Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'ODV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'ODV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'ODV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'ODV di assolvere alle proprie funzioni, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'ODV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuovere il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presta attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni la Società, allo stato, ha identificato il proprio ODV in un organismo a struttura monocratica, oggi composto dal Presidente del Collegio Sindacale di Asco Holding S.p.A. in possesso di adeguata esperienza, competenza e professionalità e capacità di interagire efficacemente con gli organi di amministrazione e controllo della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di rinnovo della carica, può tuttavia, optare sia per il mantenimento dell'attuale assetto monocratico, anche modificando il componente designato, sia prevedere un Organismo collegiale. In detta ultima ipotesi, l'ODV così nominato sarà tenuto a dotarsi di un proprio regolamento interno.

### 5.2. Composizione e funzionamento

L'ODV della Società è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza in sede di rinnovo delle altre cariche sociali, prevedendo una durata per l'incarico analoga a quella prevista per le stesse. Ai fini di garantire la sussistenza del requisito della continuità di azione dell'Organismo, la durata dell'incarico si intende prorogata, anche a seguito di rinnovo delle cariche sociali, fino a che il nuovo Consiglio di Amministrazione non provveda alla nomina del nuovo Organismo. Del pari, ove il componente dell'Organismo di Vigilanza decida di dimettersi dall'incarico, lo stesso garantirà l'espletamento delle proprie mansioni sino all'effettiva sostituzione, cui il CdA dovrà provvedere nel minor tempo possibile. La nomina è comunque rinnovabile.

La nomina quale componente dell'ODV è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'ODV:

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

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

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

L'ODV, nello svolgimento dei compiti affidatigli, potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione delle funzioni e strutture della Società, o delle quali la società si avvale in virtù di rapporti negoziali (es. contratto di servizio con Ascopiave S.p.A.), ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'ODV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, viene dotato di autonomi poteri di spesa, mediante l'approvazione di un budget annuale, di volta in volta, definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'ODV.

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

### 5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

All'ODV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

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

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- segnalare tempestivamente all'organo delegato e all'eventuale organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- prevedere specifici controlli pianificati o a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- promuovere e definire le iniziative e gli interventi per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del D.Lgs. 231/2001, del Modello e degli impatti della normativa sull'attività della Società, a sensibilizzare il personale all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, anche differenziando il programma di formazione, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio; prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, instaurando anche controlli sulla frequenza;
- assicurare la conoscenza da parte di tutti i dipendenti della società e dei partner esterni che forniscono servizi, delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, fornendo altresì chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- formulare al Consiglio di Amministrazione, una proposta di budget annuale, in base alle necessità dell'Organismo, al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia;
- accedere liberamente presso qualsiasi eventuale direzione e unità organizzativa della Società o presso le direzioni e unità organizzative dei partner che forniscono servizi alla Società sulla base di contratti di servizio – senza necessità di alcun consenso preventivo nel rispetto della normativa vigente – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a dipendenti, collaboratori e/o consulenti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare;
- (in caso di composizione collegiale) disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

#### 5.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I destinatari del Modello comunicano all'ODV di Asco Holding S.p.A. ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

I destinatari, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'ODV di Asco Holding S.p.A. una relazione scritta avente (almeno) il seguente contenuto:

- la descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- la descrizione delle attività effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia degli stessi intraprese;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- gli eventuali ulteriori contenuti eventualmente richiesti, di volta in volta, dall'ODV.

I soggetti che operano in Asco Holding, o che svolgono prestazioni per conto della stessa, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, comunicano, con la necessaria tempestività, all'ODV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

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

I membri degli organi sociali della Società e i dipendenti della Società segnalano la commissione o la presunta commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico comportamentale, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso.

In particolare, ciascun dipendente (come anche chiunque operi e/o collabori con la Società), oltre al dovere di segnalare all'ODV ogni eventuale violazione (o presunta violazione) della normativa, del Codice Etico, del Modello 231 e/o delle procedure aziendali, che avesse a riscontrare nello svolgimento delle proprie mansioni, deve assicurare all'Organismo la piena collaborazione, considerando che, nell'adempimento delle proprie mansioni l'ODV ha diritto di accedere, in ogni momento, agli uffici e/o ai documenti aziendali (potendone ottenere copia integrale) ed ha facoltà di contattare e/o di avvalersi della consulenza, o collaborazione dei dipendenti e/o degli organi societari, i quali sono tenuti a fornire la loro piena cooperazione. Pertanto, ove abbia a ricevere una richiesta di dati, documenti, informazioni (e/o di accesso ai locali aziendali) dall'ODV, ogni dipendente (come anche chiunque operi e/o collabori con la Società) deve fornire, nei limiti delle proprie conoscenze/competenze, riscontro diretto, veritiero e completo, senza necessità di alcun preventivo vaglio e/o autorizzazione / visto / nulla osta che dir si voglia, del proprio responsabile e/o superiore gerarchico.

I fornitori e i collaboratori della Società, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, segnalano direttamente all'ODV le violazioni di cui ai capoversi precedenti sulla base delle clausole indicate nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Oltre alle segnalazioni su violazioni di carattere generale sopra descritte, nei riguardi dell'ODV, deve essere attivato, da parte dei responsabili delle strutture aziendali della Società e/o dei partner che forniscono servizi alla Società sulla base di contratti di servizio (es. Ascopiave S.p.A.), un flusso periodico di informazioni, concernenti le cd. "Aree a rischio reato" previste nel Modello, da trasmettersi all'OdV con le modalità e le tempistiche stabilite da quest'ultimo.

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

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'ODV. La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'ODV.

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

### 5.5. Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali della Società

L'ODV riferisce in merito alla corretta attuazione del Modello.

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

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

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

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

### 5.6. Coordinamento con l'Organismo di Vigilanza delle controllate

L'Organismo di Vigilanza di Asco Holding S.p.A. può chiedere all'Organismo di Vigilanza delle Società controllate informazioni in relazione all'adozione, all'implementazione ed all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, allo svolgimento delle attività di vigilanza e di formazione ed ogni altra informazione ritenuta utile o necessaria per la corretta applicazione del Modello e della disciplina del D.Lgs. 231/01.

Ogni ODV delle società controllate, ove lo ritenga necessario, ha facoltà di trasmettere la propria relazione periodica all'Organismo di Vigilanza di Asco Holding.

Inoltre, gli ODV delle società controllate, a mero scopo conoscitivo, a richiesta dell'ODV di Asco Holding, attivano un flusso informativo verso quest'ultimo, in merito a: definizione delle attività programmate e compiute; iniziative assunte; misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

Infine, l'Organismo di Vigilanza di Asco Holding S.p.A. ha diritto di essere informato tempestivamente dagli ODV delle società controllate, rispetto ad ogni evento o circostanza che, anche solo potenzialmente, sia ritenuta (dal medesimo ODV della società controllata) di particolare rilevanza o gravità per Asco Holding.

### 5.7. Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n.165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2- ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere:
  - a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)<sup>2</sup>, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che, in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "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

<sup>2</sup> Art. 5, D. Lgs. n. 231/2001

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;  
b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

“protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segnalanti o “whistleblowers”, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Ai sensi del citato Decreto, oltre alle condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del MOG 231, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono una violazione della normativa nazionale o europea. In particolare, l’art. 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione si estendano anche:

- ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del whistleblower o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In conformità a quanto sopra indicato, la Società si è dotata della “Procedura di gestione delle Segnalazioni di Asco Holding S.p.A.”, allegata al presente Modello (Allegato 4), intesa a disciplinare gli aspetti organizzativi e procedurali delle segnalazioni di illeciti, nonché a illustrare tutti i canali di segnalazione a disposizione dei segnalanti, oltre a indicare le tutele garantite a favore di chi segnala fatti e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza.

Le segnalazioni riguardanti presunte violazioni in materia 231 sono sottoposte all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza (ODV) da parte del gestore delle segnalazioni, in considerazione della funzione di vigilanza attribuita all’ODV ai sensi della normativa vigente.

In particolare, le segnalazioni possono essere effettuate tramite l’apposito applicativo Whistleblowing a cui è possibile accedere dal sito aziendale.

In conformità a quanto previsto dalla citata Procedura, il segnalante è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di atti pregiudizievoli che incidano sulle sue condizioni di lavoro.

Nei confronti del segnalante, quindi, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione.

La tutela trova applicazione quando il comportamento del dipendente che effettui la segnalazione non integri l'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione. Le condizioni di tutela cessano in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

### 5.8. Integrazione tra il Modello 231 e il sistema anticorruzione e trasparenza

Il legislatore italiano il 6 novembre 2012 ha emanato la Legge n. 190 ( "Legge Anticorruzione") - in vigore dal 28 novembre 2012 - relativa alle "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", con la quale ha inteso creare un sistema di norme idoneo a combattere la corruzione.

Il D.Lgs. 33/2013 ("Decreto Trasparenza") stabilisce che detta normativa, così come la Legge Anticorruzione, si applichi anche alle società controllate, direttamente o indirettamente, dalla pubblica amministrazione. Inoltre, la Legge Anticorruzione si applica anche agli enti che si siano già dotati di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dal momento che si tratta di due strumenti volti alla lotta alla corruzione, sotto differenti angolazioni che si completano tra di loro.

A tal proposito, è il PNA che si occupa di delineare le integrazioni tra la Legge 190/2012 ed i Modelli ex D.Lgs. n. 231/01 recitando: "...Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/12, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D. Lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente".

Nel 2017 l'ANAC ha emanato delle Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, con le quali ha confermato la natura integrativa delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza rispetto al modello ex D.Lgs. n. 231/2001, lasciando all'ente la scelta di dotarsi di un unico documento (integrato con le misure e le previsioni contenute nella L. n. 190/2012 e nel PNA) o di due documenti separati.

Ciò premesso, Asco Holding si è dotata di un documento, "Allegato 3 Rischio corruzione: dettaglio attività sensibili e presidi" del presente Modello, al quale si rimanda per quanto qui non riportato, nel quale sono state identificate le attività a rischio corruttivo e i presidi volti a mitigare tale rischio.

In via generale la Società, nella piena consapevolezza del fatto che la trasparenza è uno strumento indispensabile per la prevenzione della corruzione, ha ottemperato alle disposizioni di cui alle Linee Guida ANAC n. 1134/2017 "Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" pubblicando in apposita sezione del proprio sito istituzionale (denominata "Trasparenza") le informazioni che la normativa individua tra gli obblighi di comunicazione in capo alle società partecipate e non controllate da amministrazioni pubbliche (come dettagliato nell'"Allegato 3A: Tabella obblighi di trasparenza" del presente Modello).

La Società ha attribuito la funzione di controllo e monitoraggio degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza all'Organismo di Vigilanza di Asco Holding. L'ODV di Asco Holding procede quindi annualmente a verificare e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza adempiuti dalla Società sulla base delle indicazioni e modalità stabilite dall'ANAC.

## 6. Diffusione del Modello Organizzativo

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

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

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

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'ODV, cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001 e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali. L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione è a carico dei competenti Organi e/o Funzioni aziendali della Società, che operano anche attraverso il supporto di fornitori esterni.

### 6.1. Formazione e informazione del personale

Ogni dipendente della Società è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto. L'informazione ai dipendenti viene attuata attraverso l'inserimento in bacheca e/o intranet aziendale e/o altri applicativi ad accesso generalizzato (es. sistema gestionale di rendicontazione delle prestazioni lavorative) della versione integrale del Modello. Nel sito internet della Società sono pubblicati il Codice Etico, la presente parte generale del Modello, la "Procedura di gestione delle Segnalazioni di Asco Holding S.p.A." (allegato 4), nonché l'Allegato 3 (Rischio corruzione: dettaglio attività sensibili e presidi) e il relativo Allegato 3A (Tabella obblighi di trasparenza). Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

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

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

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

## 7. Sistema disciplinare e sanzionatorio

### 7.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello organizzativo l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui la presente Modello da parte dei "Destinatari", costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, comprese la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing* ex L. 179/2017 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

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

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

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione di un'infrazione al Modello, oppure rilevata direttamente l'infrazione e svolti gli opportuni accertamenti sul fondamento e sulle cause dell'infrazione, richiede informazioni e documenti alle funzioni competenti della Società per avere dati, elementi e quanto di necessitò per formare un quadro il più chiaro possibile di ogni posizione concernente l'infrazione. All'esito della propria attività di accertamento, l'Organismo di Vigilanza assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello, formulando una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunicando la propria valutazione agli organi e funzioni aziendali competenti della Società, che si pronunceranno in merito all'avvio del procedimento sanzionatorio (disciplinare o contrattuale), nonché sull'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

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

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

### 7.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Asco Holding S.p.A. costituisce sempre illecito disciplinare.

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

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

Si precisa che nell'attuazione del sistema disciplinare e sanzionatorio, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori), garantendo i principi della preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa.

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

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

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

### 7.3. Misure nei confronti del personale non dirigente

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

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

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

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

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle di seguito elencate, in quanto previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società. I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

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

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

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo.  
Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della violazione commessa.
2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.  
Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della multa.
3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.  
Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione fino a 5 giorni.
4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 2 e 3.  
Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 giorni fino ad un massimo di 10 giorni.
5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.  
Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).
6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la seconda volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

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

#### 7.4. Misure nei confronti dei dirigenti

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

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

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

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

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

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

#### 7.5. Misure nei confronti degli Amministratori

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

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

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

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

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

## 7.6. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, la Società deve disporre della facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di risolvere lo stesso, con eventuale applicazione di penali.

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

## 7.8. Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/01 ("Whistleblowing")

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/01 (c.d. "Whistleblowing"), nella "Procedura di gestione delle Segnalazioni di Asco Holding S.p.A." (Allegato 4 al presente Modello), sono previste: sanzioni, a tutela del Segnalante, rispetto ad atti di ritorsione e/o altrimenti afflittivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante stesso, per motivi connessi all'avvenuta segnalazione; sanzioni nei confronti del Segnalante che effettui la

segnalazione in mala fede, ovvero qualora la segnalazione, rivelarsi infondata, sia stata trasmessa con colpa grave dal segnalante ed abbia arrecato danno significativo alla Società e/o al Segnalato. Le sanzioni sono definite in relazione alla gravità delle condotte illecite perpetrata, al ruolo del destinatario ed al danno arrecato, precisandosi che, sia l'irrogazione di una sanzione nei riguardi di un Segnalante in buona fede (conseguente alla presentazione di una Segnalazione), sia la trasmissione di una Segnalazione in mala fede (quindi consapevolmente falsa) costituiscono, di per se stesse (dunque a prescindere da ogni ulteriore conseguenza negativa), violazione diretta del Codice Etico, dunque condotte oltremodo gravi.

## 8. Allegati

Allegato 1	Catalogo dei Reati
Allegato 2	Codice Etico
Allegato 3	Rischio corruzione: dettaglio attività sensibili e presidi
Allegato 3A	Tabella obblighi di Trasparenza
Allegato 4	Procedura di gestione delle Segnalazioni di Asco Holding S.p.A.
Allegato 5	Attività sensibili e presidi associati
Allegato 6	Rischi, attività sensibili, articoli normativi e presidi associati
Allegato 7	Legenda descrittiva dei centri gestionali correlati alle attività sensibili