



**Modello di organizzazione, gestione e
controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

Documento approvato dal
Consiglio di Amministrazione del
26 febbraio 2010

INDICE

1.	PREMESSA	4
1.1	DEFINIZIONI	4
1.2	IL CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	6
1.3	LE LINEE GUIDA EMANATE DALL' ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA	12
1.4	CONFORMITA' DEL MODELLO AI SENSI DELL'ARTICOLO 30, COMMA 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 9 APRILE 2008	12
2.	RESPONSABILITÀ NELL'APPROVAZIONE, NEL RECEPIMENTO, NELL'INTEGRAZIONE E NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	13
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	14
4.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER LA VALUTAZIONE E REALIZZAZIONE DEL MODELLO	16
4.1	AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE	17
4.2	RILEVAZIONE DEI PROCESSI "STRUMENTALI"	18
4.3	IL SISTEMA NORMATIVO AZIENDALE	18
4.3.1	CODICE ETICO	19
4.3.2	IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE	20
4.4	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	20
4.5	INFORMAZIONE ALLA RETE DI VENDITA, ALLE SOCIETÀ DI SERVIZI ED AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI	21
4.6	SANZIONI	21
4.6.1	LINEE GUIDA DEL " SISTEMA SANZIONATORIO"	21
4.6.2	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	22
4.6.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	22
4.6.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	22
4.6.5	MISURE NEI CONFRONTI DELLA RETE DI VENDITA	22
4.6.6	MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVIZI E DEGLI ALTRI SOGGETTI TERZI	23
5	ORGANISMO DI VIGILANZA	24
5.1	POSIZIONAMENTO E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
5.2	NOMINA E REQUISITI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
5.3	DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO	26
5.4	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5.5	REPORTING VERSO IL VERTICE AZIENDALE	27

5.6	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5.6.1	SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI	28
5.6.2	MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	29
5.6.3	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	29
6	NORMA FINALE	29

Appendici:

- I Parte Speciale: descrizione dei reati e mappatura delle aree a rischio
- II Linee Guida Ania

1. PREMESSA

1.1. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati ed appendici le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività sensibile”**: area o processo che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei Reati disciplinati dal Decreto.
- **“CCNL dirigenti”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Imprese di Assicurazione attualmente in vigore ed applicato dalla Società al personale dirigente .
- **“CCNL dipendenti”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Imprese di Assicurazione attualmente in vigore ed applicato dalla Società al personale dipendente non dirigente.
- **“Codice Disciplinare”**: Insieme delle misure disciplinari applicabili al Personale (dirigenti e dipendenti non dirigenti) in caso di violazione di leggi, norme, regolamenti e del Modello.
- **“Codice Etico”**: Codice riportante i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi anche con riferimento alle attività di cui ai modelli di organizzazione, gestione e controllo.
- **“Compliance Officer”**: Ufficio denominato anche “Responsabilità Amministrativa Enti” dipendente gerarchicamente dal Responsabile dell’Internal Audit ma strutturalmente separato dall’unità “Audit del Sistema dei Controlli Interni”.
- **“Corporate Governance”**: insieme delle regole organizzative che disciplinano la gestione ed il controllo delle Società.
- **“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Amministratori, Dipendenti, Rete di Vendita, Società di servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari.
- **“Dipendenti” e “Personale”**: tutti i dipendenti della Società (compresi i dirigenti).
- **“Italiana Assicurazioni”, “Compagnia” o “Società”**: la società Italiana Assicurazioni S.p.A.

- **“Gruppo”**: le Società del Gruppo Reale Mutua
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 emanate dall’Ania in data 2 ottobre 2008 e relative integrazioni ancorchè non definitivamente approvate dal Ministero della Giustizia.
- **“Modello”**: Modello di organizzazione, di gestione e di controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento degli stessi.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **“Processo strumentale”**: processo della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **“Procedure”**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Rete di Vendita”**: gli agenti, i promotori finanziari e tutti coloro che agiscono sulla base di un contratto di agenzia.
- **“SCI”**: Sistema dei controlli interni adottato dalla Società in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento Isvap n. 20 del 26 marzo 2008, emesso in sostituzione della precedente Circolare ISVAP n. 577/D del 30 dicembre 2005 e successive modificazioni e integrazioni.
- **Sistema Sanzionatorio**: Insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **“Società di servizi”**: società del Gruppo Reale Mutua che svolgono attività di servizio in favore di Italiana Assicurazioni e/o delle altre società del Gruppo stesso.

1.2. Il contenuto del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica amministrazione e contro il patrimonio (artt. 24 e 25). Successivamente, sono stati inseriti ulteriori reati, in particolare:

- L'art. 6 del Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, *“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolizzazione e di altre operazioni finanziarie”*, convertito con modificazioni in Legge 23 novembre 2001, n. 409, ha inserito nel Decreto l'art. 25-bis, poi modificato dall'art. 15, c. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99 *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*, nel quale vengono ricompresi oltre ai delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo anche i delitti relativi alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e l'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- L'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 *“Disciplina degli illeciti penali*

e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366" ha inserito nel Decreto l'art. 25-ter nel quale vengono ricomprese le disposizioni penali in materia di società e consorzi.

- L'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7 "*Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*" ha inserito nel Decreto l'art. 25-quater nel quale vengono ricompresi i delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico. In particolare, il terzo comma del citato articolo prevede che se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3 del Decreto.
- L'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 "*Misure contro la tratta di persone*" ha inserito nel Decreto l'art. 25-quinquies nel quale vengono ricompresi i delitti contro la personalità individuale. L'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38 ("*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet*"), ha integrato l'art. 25-quinquies, comma 1 del Decreto, al reato di cui all'art. 600-quater.1 (pornografia virtuale) del Codice Penale. Quest'ultimo articolo è stato introdotto dall'art. 4 della stessa Legge n. 38/2006.
- L'art. 9 della Legge 18 aprile 2005, n. 62 "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge Comunitaria 2004*" ha inserito nel Decreto l'art. 25-sexies nel quale vengono ricompresi i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.
- L'art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 "*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*" ha inserito nel Decreto l'art. 25-quater.1 nel quale vengono ricompresi i delitti relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio*

2001", come modificato dall'art. 64 D.Lgs. 231 del 21 novembre 2007, non ha integrato formalmente il Decreto con l'aggiunta di nuovi reati. L'art. 3 della Legge 146/2006 definisce il reato transnazionale ed in relazione a questo associa la responsabilità amministrativa degli Enti alle seguenti fattispecie di reato:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p. come modificato dall'art. 1, c. 5, Legge 15/07/2009 n. 94)
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, come modificato dall'art. 1, c. 26 lett. b), c) e d) della Legge 15 luglio 2009, n. 94)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
 - Usura (art. 644 c.p.)
-
- L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 *"Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia"* ha inserito nel Decreto l'art. 25-septies - poi modificato dall'art. 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - nel quale vengono ricompresi i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è stato integrato e modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 *"Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"* i cui articoli 12, 20 e 30 contengono alcune disposizioni che riguardano direttamente la materia della responsabilità amministrativa enti ed altre che modificano in modo più rigoroso e puntuale gli obblighi del datore di lavoro previsti dall'articolo 18 del Decreto Legislativo n. 81/2008.
 - L'art. 63, comma 3 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 *"Attuazione*

della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione” ha inserito nel Decreto l’art. 25-octies nel quale vengono ricompresi i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648-bis e 648-ter c.p.. Il Decreto Legislativo 25 settembre 2009, n. 151 “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che reca misure di esecuzione” ha modificato e/o integrato alcune disposizioni dettate dal D.Lgs. 231/2007 (articoli: 1, 5, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 22, 23, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 34, 36, 38, 39, 40, 41, 45, 46, 47, 49, 52, 53, 54, 56, 57 e 66).

- L’art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno” ha inserito nel Decreto l’art. 24-bis relativo ai “delitti informatici e al trattamento dei dati”.
- L’art. 2 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 “Disposizioni in materia di sicurezza pubblica” ha inserito nel Decreto l’art. 24-ter relativo ai “delitti di criminalità organizzata”.
- L’art. 15, c. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99 “Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia” oltre ad apportare modifiche all’art. 25-bis del Decreto ampliando le fattispecie di reato con l’inserimento della contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e l’introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), ha inserito nel Decreto due nuovi articoli: alla lettera b) del medesimo comma 7 l’art. 25-bis.1 relativo ai “delitti contro l’industria e il commercio” e alla lettera c) l’art. 25-novies relativo ai “delitti in materia di violazione del diritto d’autore”.
- L’art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale” introduce nel Decreto l’articolo 25-novies

(trattasi di refuso) *“induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.*

Per una più ampia trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia alla Parte Speciale allegata al presente documento.

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l’art. 6 del Decreto stabilisce che l’Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un *organismo di controllo dell’Ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti *“apicali”*), l’Ente non risponde se prova che:

- (i) l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo in ordine al Modello;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e

vigilanza posti a carico dei soggetti apicali medesimi. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

A seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 - e in particolare in virtù di quanto disposto dall'articolo 30 poi integrato dall'art. 20 c. 1 del Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 del suddetto Decreto, il Modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve, altresì, prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra e, in ogni caso, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni della Società, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Infine, il Modello deve contemplare un idoneo sistema di controllo sull'attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

1.3. Le Linee Guida emanate dall'associazione di categoria

La Società è associata all'Ania, pertanto nella predisposizione del presente documento (Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto) si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima emanate.

Il Modello, infatti, dovendo essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società, può talvolta discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere più generale.

Per il testo completo delle Linee Guida Ania si rinvia all'**Appendice II**.

1.4. Conformità del Modello ai sensi dell'articolo 30, comma 5, del D.lgs. n. 81/2008

Ai sensi dell'art.30, comma 5, del D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 il Modello di organizzazione, gestione e controllo si presume conforme *“in sede di prima applicazione (...) alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007”*.

2. RESPONSABILITÀ NELL'APPROVAZIONE, NEL RECEPIMENTO, NELL'INTEGRAZIONE E NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atto di competenza e di emanazione dell'organo dirigente. È, pertanto, rimessa al Consiglio di Amministrazione anche la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, i "principi di riferimento" cardine enunciati nel presente documento al capitolo 4, che costituiscono parte integrante, sebbene prodromica, del Modello adottato dalla Società.

Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali quelle dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione dei principi di riferimento evidenziati al capitolo 4.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà altresì garantire l'aggiornamento delle aree "sensibili", in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie in futuro. In tale compito, il Consiglio di Amministrazione si avvarrà:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Compagnia in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".

E', altresì sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Compagnia, l'Appendice I al Modello di organizzazione, gestione e controllo di Italiana Assicurazioni, denominata "Parte Speciale" e indicante la descrizione dei reati e la mappatura delle attività a rischio; tale documento è allegato al Modello, di cui costituisce parte integrante e ne esplicita i principi generali.

La suddetta Parte Speciale trae origine dai "Suggerimenti operativi dell'Ania" (allegati alle Linee Guida dell'Associazione), sulla base dei quali si è proceduto ad esaminare le singole fattispecie di illecito comprese nel D.Lgs. 231/01 e per ognuna di esse si è proceduto ad inserire un'analisi delle attività sensibili della Società (dove presenti) e ad individuare le relative procedure di controllo e di prevenzione.

Con l'individuazione, il monitoraggio e l'analisi delle Attività sensibili e Processi strumentali e, altresì, con l'attuazione di un sistema di prevenzione mediante procedure di controllo, la Società si pone l'obiettivo di diminuire la presenza del rischio-reato, ma anche prevenire o impedire la commissione dei reati stessi.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

È convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello previsto dal Decreto, ferma restando la sua finalità peculiare, faccia parte del più ampio Sistema dei Controlli Interni in essere in azienda e che pertanto tale sistema sia in grado di essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Pertanto il Modello organizzativo esistente e applicato dalla Società, anche in conseguenza del recepimento e dell'adeguamento alle disposizioni emanate dall'Isvap (il Regolamento Isvap n. 20 del 26 marzo 2008 e prima ancora la Circolare Isvap n. 577/D del 30 dicembre 2005) è un sistema strutturato ed organico di procedure, regole comportamentali, disposizioni e strutture organizzative che pervade tutta l'attività aziendale.

Il Sistema dei Controlli Interni coinvolge ogni comparto dell'attività della Società attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato per il Controllo Interno di Gruppo, l'Alta Direzione, l'Internal Audit, la funzione Controllo norme e procedure interne della Capogruppo, tutto il personale di qualsiasi livello e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

Tuttavia, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri Azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, il Consiglio medesimo ha deciso di avviare un progetto di analisi del proprio Modello organizzativo, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali, della struttura organizzativa e delle procedure già adottate rispetto alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare il Modello già esistente.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma siano un'opportunità per individuare eventuali miglioramenti relativamente alla sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione non solo dei reati previsti dal Decreto in esame ma anche di tutti i reati in genere.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire la commissione di reati, mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e dei relativi "processi strumentali".

In particolare, mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e la conseguente proceduralizzazione dei relativi "processi strumentali", il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "attività sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate

dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la stessa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "attività sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER LA VALUTAZIONE E REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal Legislatore nel Decreto e sviluppate dall’Associazione di categoria, i “*Principi di riferimento*” sui quali si sono basate le attività per la valutazione ed eventuale adeguamento del Modello esistente sono qui di seguito sinteticamente riepilogate:

- identificazione dell’ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto rispetto all’operatività aziendale da ricomprendere nel Modello e mappatura delle attività aziendali “sensibili”, ovverosia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi delle procedure in essere e definizione delle eventuali implementazioni migliorative dell’attuale Sistema dei Controlli Interni, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”. In tale ambito particolare attenzione è stata posta alla valutazione dei “processi strumentali” della Società nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- valutazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono configurare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- valutazione delle attuali modalità di formazione del personale;
- valutazione dell’informativa da fornire alla Rete di Vendita, alle Società di servizi e agli altri soggetti terzi;
- valutazione delle disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- valutazione della struttura organizzativa in particolare rispetto a:
 - a. identificare il posizionamento dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
 - b. definire i flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
 - c. identificare il posizionamento e gli aspetti operativi del “Compliance Officer”.

4.1 Ambito soggettivo di applicazione

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento del proprio Modello organizzativo e di controllo, sono state individuate, mediante un'analisi di tutte le unità organizzative della Società, le principali fattispecie di rischio/reato in termini di "attività sensibili" e le possibili modalità di realizzazione delle stesse.

Al fine dell'individuazione delle attività "sensibili", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è stato necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- i membri del Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale e il Direttore Centrale Risorse della Capogruppo, in qualità di datore di lavoro (ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni), rivestendo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, rientrano tra i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto;
- i dirigenti e tutti i dipendenti, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi, si rende opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire ordini e direttive specifiche riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- eventuale potere disciplinare e di censura.

Le tematiche devono essere risolte distintamente, con riguardo allo status specifico di ciascuna delle diverse figure di interlocutori (rete di vendita, *outsourcer*, consulenti e fornitori).

Quanto alla rete di vendita, il rapporto cd. "di Agenzia" rappresenta un negozio giuridico tra soggetti giuridicamente ed economicamente indipendenti ed autonomi, nel cui ambito non si rinvencono spazi per un'ingerenza della Società nelle scelte organizzative e di gestione dell'altra parte contraente.

Ciò sembra trovare conferma in pronunce giurisprudenziali anche recenti della Suprema Corte, che riconoscono al preponente "il limitato potere di impartire all'agente istruzioni generali di massima, oltre il diritto di pretendere ogni informazione utile per la valutazione della convenienza dei singoli affari, ricadendo il rischio economico e giuridico dell'attività suddetta esclusivamente sull'agente medesimo e differenziandosi perciò tale

rapporto da quello di lavoro subordinato, del quale è elemento essenziale la prestazione di energie lavorative con soggezione al potere direttivo del datore di lavoro e nell'ambito di un'organizzazione di cui rischio e risultato fanno capo esclusivamente a quest'ultimo" (Cass. Civile sez. lavoro, 15 maggio 2002, n. 7087).

Sul piano sistematico e della normativa secondaria emerge che tali soggetti esterni, seppur formalmente per molti aspetti autonomi, risultino, invece, destinatari di penetranti poteri di controllo e di indirizzo.

Alla luce di tali considerazioni, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene dunque opportuno estendere l'attività di mappatura delle attività "sensibili", ricomprendendo nel Modello anche la rete di vendita per l'operatività qualificabile come direttamente collegata con il ciclo operativo della Società, mentre ritiene di escludere gli atti posti in essere dalla rete di vendita nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione connessa con la qualifica di imprenditore autonomo.

A conclusioni analoghe si ritiene di giungere con riferimento ai servizi di *outsourcing* svolti in favore della Compagnia da altre società del Gruppo Reale Mutua anche e soprattutto in considerazione dei rapporti partecipativi in essere tra le medesime e la Società.

Di contro, restano esclusi dall'ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto i consulenti e i fornitori, in quanto la loro inclusione nel novero dei soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale ed espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto. Peraltro, l'esclusione di tali ultimi soggetti dal novero dei diretti destinatari del Decreto non esclude l'impegno del Consiglio di Amministrazione di garantire il rispetto delle regole operative e dei principi etici anche da parte dei suddetti soggetti attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale.

4.2 Rilevazione dei processi "strumentali"

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ("attività sensibili") consente di definire i processi "strumentali" da analizzare al fine di identificare le eventuali carenze esistenti e le conseguenti implementazioni necessarie a garantire il rispetto delle prescrizioni di cui al Decreto.

4.3 Sistema normativo aziendale

La Società è dotata di un sistema normativo aziendale, composto dai documenti che ne definiscono il funzionamento organizzativo; tale sistema rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare in relazione all'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza e delle attività operative. I documenti si dividono in:

A. Documenti guida: documenti con contenuti di indirizzo e di coordinamento, che costituiscono le fonti normative di più alto livello per la disciplina delle attività e dei comportamenti aziendali, realizzando il complesso di informazioni fondamentali per la gestione della Società e del Gruppo.

Rientrano tra questi documenti:

- il Codice Etico;
- il Regolamento del Gruppo Reale Mutua;
- l'Organigramma;
- il Sistema delle Procure e delle Deleghe;
- la raccolta delle Procedure;
- i Regolamenti di Commissioni o Comitati;
- il Piano triennale/Business plan

B. Documenti divulgativi (comunicati organizzativi, circolari e comunicati, etc...): si tratta di strumenti di comunicazioni utilizzati per emanare informazioni e disposizioni verso i soggetti interni e, ove presenti, le reti agenziali delle Società del Gruppo.

4.3.1 Codice Etico

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel Decreto, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possano comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.

Il Codice Etico sarà sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento, sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

4.3.2. Il Sistema delle Procure e delle Deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe rende maggiormente efficiente l'assetto organizzativo delle imprese attraverso l'attribuzione di specifici poteri in ordine a determinate attività.

La delega è un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, contenente:

- nominativo del delegante;
- nominativo e mansioni del delegato;
- ambito di applicazione della delega;
- data di emissione;
- firma del delegante.

Le procure definiscono i poteri assegnati dal Consiglio di Amministrazione ai rappresentanti della Società, anche in relazione ad attività nei confronti di soggetti esterni alle aziende.

L'Organismo di Vigilanza potrà verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative.

4.4 Formazione ed informazione dei dipendenti

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia da parte dei dipendenti già presenti in azienda sia da parte di quelli da inserire, circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo. Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie, anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare sono state predisposte:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento è stata comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo, contenente il CCNL e il Contratto Integrativo Aziendale relativo al proprio inquadramento (dipendente dirigente o non dirigente) ed il Codice Etico;
- una specifica sezione sulla intranet aziendale contenente pagine informative costantemente aggiornate, accessibile a tutti i dipendenti della Società;
- una specifica attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione al personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è a disposizione sull'Intranet aziendale oltre ai documenti che compongono il *set* informativo precedentemente descritto, anche la modulistica per eventuali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione ritenuta rilevante.

4.5 Informazione alla rete di vendita, alle società di servizi ed agli altri soggetti terzi

Con riferimento alla rete di vendita, l'attività di formazione è specificamente realizzata in funzione della natura del rapporto di collaborazione e del tipo di attività svolta nei confronti della Società. E' stata predisposta una specifica sezione Intranet contenente specifiche pagine informative, accessibile a tutte le Agenzie della Società.

In ogni caso, sia alla rete di vendita che agli altri soggetti esterni alla Società (società di servizi, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti, ecc.), devono essere fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le regole operative adottate dalla Società sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Vengono inoltre inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

Un estratto aggiornato del Modello è reso pubblico sul sito internet della Società stessa all'indirizzo: www.italiana.it, all'interno della sezione "Corporate Governance" per la consultazione da parte di tutti i soggetti interessati.

4.6 Sanzioni

4.6.1 Linee guida del "Sistema Sanzionatorio"

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito, rende efficiente l'azione di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale "Sistema Sanzionatorio" costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Tale "Sistema Sanzionatorio" si rivolge sia ai soggetti interni che a quelli esterni, così come di seguito specificato.

L'applicazione del "Sistema Sanzionatorio" e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

4.6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposto dall'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati provvedimenti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. A quest'ultimo proposito si segnala la facoltà dell'azienda di sospendere il lavoratore dall'attività di servizio, senza privazione della retribuzione, nel corso del procedimento disciplinare.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi del presente Modello come individuati nel Codice Disciplinare, nelle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dalle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice Disciplinare aziendale e che l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazione alle quali le stesse possono essere assunte, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del "Sistema Sanzionatorio" alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

4.6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

4.6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

4.6.5 Misure nei confronti della rete di vendita

L'accertamento delle infrazioni commesse dalla rete di vendita, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, è demandato alle competenti funzioni aziendali, che adotteranno gli opportuni provvedimenti di carattere disciplinare o contrattuale.

Ogni violazione da parte della rete di vendita della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

4.6.6 Misure nei confronti delle società di servizi e degli altri soggetti terzi

Ogni violazione da parte delle società di servizi, dei consulenti o altri soggetti terzi della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Posizionamento e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b) l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto ed alle finalità contenute nelle Linee Guida emanate dall'ANIA, l'Organismo di Vigilanza riporta e risponde direttamente al Consiglio d'Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e della struttura organizzativa della Società, le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono conferiti ad un organo collegiale composto da:

- un amministratore non esecutivo;
- un membro del Collegio Sindacale;
- il responsabile dell'Internal Audit della Società;
- il responsabile dell'Internal Audit della Capogruppo;
- un professionista esterno esperto in materia di sistemi di controllo interno.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici ad esso richiesti nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si può anche avvalere sia del supporto di altre funzioni interne, sia di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo di Vigilanza disciplina, con apposito regolamento, le regole di funzionamento dello stesso, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi. Unitamente al Piano annuale delle verifiche descritto nel seguito del documento, l'Organismo di Vigilanza presenta il suo budget previsionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione; in caso di necessità eccedenti, il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà accordare l'integrazione mettendone successivamente a conoscenza il Consiglio stesso.

5.2 Nomina e requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo nonché il suo Presidente sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Non possono essere nominati e se nominati decadono dalla carica, i soggetti non in possesso dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di Consigliere di Amministrazione dagli artt. 2 e 3 del Decreto n. 186 del 24 aprile 1997 e per i casi individuati dal Regolamento del Ministero della Giustizia, Decreto n. 162 del 30 marzo 2000, di cui al Decreto Legislativo, n. 58 del 24 febbraio 1998 e successive modificazioni. Sono, inoltre, cause di incompatibilità:

- l'esser membri esecutivi e/o non indipendenti dell'organo amministrativo della Società, come individuati dall'art. 2382 del Codice civile, o direttore generale della stessa o della società di revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, con i componenti dell'organo amministrativo, con il direttore generale della Società Italiana Assicurazioni o con i revisori incaricati dalla società di revisione né avere le suddette relazioni tra loro;
- essere portatori, facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina, di conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare la loro indipendenza né di coincidenze d'interesse con la Società stessa esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;
- aver svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965 n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a: pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché del decreto-legge 3 maggio 1991, n. 143, convertito nella legge 5 luglio 1991, n. 197; reclusione per uno dei delitti previsti nel Titolo XI del Libro V del Codice civile e nel Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (Legge fallimentare); reclusione per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

- essere stati condannati con sentenza anche non irrevocabile a: pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche; pena detentiva per aver commesso reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- aver avuto sentenza di patteggiamento per aver commesso reati di cui al d.lgs. 231/2001.

Il venir meno dei predetti requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, previo accertamento dei requisiti di professionalità e onorabilità.

5.3 Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo

Il mandato per il Presidente ed i membri dell'Organismo è pari a tre anni. Ad ogni rinnovo del Consiglio di Amministrazione della Società il neo eletto Organo Amministrativo, nella sua prima seduta, provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo e del suo Presidente. I componenti l'Organismo sono rieleggibili.

La cessazione del Presidente ed i membri dell'Organismo per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo è stato ricostituito dal nuovo Consiglio di Amministrazione.

5.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di servizi, della Rete di Vendita e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;
- sull'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 52, primo comma, del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come integrato e modificato dall'articolo 30, c. 1, del Decreto Legislativo 25 settembre 2009, n. 151;
- sugli adempimenti della normativa in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, come integrato e modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106.

5.5 Reporting verso il vertice aziendale

Ogni sei mesi l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione. Detto documento, a disposizione altresì del Collegio Sindacale e del Comitato per il Controllo Interno di Gruppo, ha ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento dei processi "strumentali";
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone un Piano annuale delle verifiche previste per l'anno successivo da portare a conoscenza del Consiglio di Amministrazione. Lo stesso Piano è a disposizione del Collegio Sindacale e del Comitato per il Controllo Interno di Gruppo. Alla relazione si accompagna il budget previsionale, così come definito nel paragrafo 5.1.

L'Organismo può essere convocato dal Consiglio d'Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dal Comitato per il Controllo Interno di Gruppo in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno.

L'Organismo può chiedere di essere ascoltato dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale, dal Comitato per il Controllo Interno di Gruppo e dal Direttore Generale della Società in ogni circostanza sia ritenuta opportuna o necessaria.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società e/o nel Gruppo per i diversi profili specifici, per esempio:

- con la funzione Compliance Officer per l'espletamento di tutte le attività previste;
- con il Servizio Affari Legali di Gruppo (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante e per determinare il contenuto delle clausole contrattuali);
- con la funzione Contrattualistica Privacy e Verifiche per la vigilanza disposta dall'art. 52, comma 1 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, così come integrato e modificato dall'art. 30 c. 1, del Decreto Legislativo 25 settembre 2009, n. 151, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo in quanto struttura aziendale preposta alle verifiche del caso;
- con la funzione Segreteria societaria per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari stessi;
- con la Direzione Centrale Risorse della Capogruppo in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;

- con la funzione Organizzazione della Capogruppo in ordine alla realizzazione degli interventi implementativi eventualmente necessari per l'adeguamento del Modello alle prescrizioni del Decreto;
- con le funzioni responsabili delle attività di Amministrazione e di Gestione della Finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari;
- con la funzione Commerciale per il raccordo con la rete di vendita;
- con le funzioni preposte al controllo interno per il monitoraggio dell'adeguatezza del Sistema dei Controlli Interni anche ai sensi del Decreto e per la pianificazione delle attività future;
- con il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il medico competente e i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza, in ordine agli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008, come integrato e modificato dal Decreto Legislativo 106 del 3 agosto 2009, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

5.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

5.6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificati dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richiesti alle singole strutture della Società e/o del Gruppo; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di "attività sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possono essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Devono, comunque, essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- a) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine anche per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- b) segnalazioni inoltrate alla Società dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- c) rapporti predisposti dalle strutture aziendali e/o del Gruppo nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- d) l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;

- e) tutte le informazioni necessarie ad assolvere gli obblighi previsti dall'art. 52 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come integrato e modificato dall'articolo 30, c. 1, del Decreto Legislativo 25 settembre 2009, n. 151;
- f) tutti i documenti necessari o previsti ai fini dell'adempimento della normativa in materia dell'accertamento del livello di salute e sicurezza nella Società.

5.6.2 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie, valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante modalità definite dall'Organismo medesimo;
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico devono pervenire ad opera delle strutture aziendali per iscritto;
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

5.6.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente documento è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 10 anni, il cui accesso è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza nonché al Compliance Officer.

6 NORMA FINALE

La responsabilità ultima dell'adozione ed aggiornamento del Modello è in capo al Consiglio di Amministrazione.

._o_o_o_o_o_o._