



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

Documento approvato dal
Consiglio di Amministrazione
del
22 febbraio 2013

SOMMARIO

APPENDICI.....	3
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.....	11
2. RESPONSABILITÀ NELL'APPROVAZIONE, NEL RECEPIMENTO, NELL'INTEGRAZIONE E NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	12
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	13
4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER LA VALUTAZIONE E REALIZZAZIONE DEL MODELLO	14
4.1 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE	15
4.2 RILEVAZIONE DEI PROCESSI "STRUMENTALI"	16
4.3 SISTEMA NORMATIVO AZIENDALE	16
4.3.1 Codice Etico	17
4.3.2 Il Regolamento del Gruppo Reale Mutua	18
4.3.3 Il Sistema delle Procure e delle Deleghe.....	18
4.4 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....	19
4.5 INFORMAZIONE ALLA RETE DI VENDITA, AI CONSULENTI, AI FORNITORI E AI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETA'	19
4.6 SANZIONI	20
4.6.1 Linee guida del "Sistema Sanzionatorio"	20
4.6.2 Condotte rilevanti e criteri sanzionatori.....	20
4.6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	21
4.6.4 Misure nei confronti dei dirigenti.....	21
4.6.5 Misure nei confronti degli Amministratori.....	21
4.6.6 Misure nei confronti della rete di vendita.....	22
4.6.7 Misure nei confronti di consulenti, fornitori e collaboratori esterni alla Società.....	22
5 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
5.1 POSIZIONAMENTO E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
5.2 COORDINAMENTO TRA GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DEL GRUPPO	23
5.3 REQUISITI E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.3.1. Nomina e requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	23
5.3.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo	25
5.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.5 REPORTING VERSO IL VERTICE AZIENDALE	26
5.6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
5.6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	27
5.6.2. Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo	28
5.6.3 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni	28
5.6.4. Raccolta e conservazione delle informazioni	28
6 NORMA FINALE.....	29

APPENDICI

- I Elenco Reati presupposto contenuti nel D.Lgs. 231/2001
- II Parte Speciale: descrizione dei reati e mappatura delle aree a rischio
- III 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 espone 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.
- **“Responsabilità Amministrativa Enti”**: Ufficio 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 e del Gruppo.
- **“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).
- **“Gruppo Reale Mutua” o “Gruppo”**: Reale Mutua Assicurazioni e le Società sia italiane sia straniere dalla stessa controllate ai sensi del primo comma dell’art. 2359 c.c.
- **“Italiana Assicurazioni”, “Compagnia” o “Società”**: la società Italiana Assicurazioni S.p.A.

- **“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”**: insieme omogeneo di attività correlate svolte all’interno dell’azienda, la cui esecuzione consente di creare valore o di raggiungere uno specifico obiettivo, attraverso l’utilizzo e la trasformazione di risorse di input in determinati output.
- **“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.
- **“Reale Mutua” o “Capogruppo”**: la Società Reale Mutua di Assicurazioni.
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Regolamento del Gruppo Reale Mutua” o “Regolamento del Gruppo”**: il documento contenente i principi e le regole che disciplinano i rapporti tra la Capogruppo e le altre Società del Gruppo e tra le stesse altre Società.
- **“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 (ora IVASS) n. 20 del 26 marzo 2008, emesso in sostituzione della precedente Circolare ISVAP (ora IVASS) 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.

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, e precisamente:

- l'articolo 6 del Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350 recante *“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro”*, convertito con modificazioni in Legge 23 novembre 2001, n. 409, ha inserito nel Decreto i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, attraverso l'art. 25-bis, in seguito modificato dall'art. 15, comma 7, della Legge 23 luglio 2009, n. 99 *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*. Nell'art. 25-bis vengono ricompresi oltre ai delitti citati, 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 quelli relativi all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- l'articolo 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, ha introdotto nel Decreto l'art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei reati societari;
- l'articolo 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7, ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto, all'art. 25-quater, i reati con finalità di terrorismo o 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'articolo 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'art. 25-quinquies, i delitti contro la personalità individuale;
- l'articolo 9 della Legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge "Comunitaria 2004") ha recepito la direttiva del Consiglio d'Europa n. 2003/6/CE del 28 gennaio 2003, relativa agli abusi di mercato, che estende la responsabilità dell'Ente ai reati di abuso d'informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato per il tramite dell'art. 25-sexies;
- l'articolo 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto, nel Decreto, l'art. 25-quater.1, relativo alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- l'articolo 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;
- la Legge 16 marzo 2006, n. 146 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottato dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"). A differenza dei casi precedenti, il testo approvato non ha integrato formalmente la cosiddetta "parte speciale" del Decreto con l'aggiunta di nuovi reati. La legge definisce (art. 3) il reato transnazionale ed in relazione a questo associa la responsabilità amministrativa degli enti alle fattispecie di reato elencate all'articolo 10 della Legge;
- l'articolo 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 introdotto, nel Decreto, l'art. 25-septies relativo a "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", poi modificato dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ("Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"); correzioni ed integrazioni al D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 sono intervenute con l'approvazione del Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009;
- l'articolo 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") - e successive modificazioni e/o integrazioni -, ha inserito, nel Decreto, l'art. 25-octies, relativo a ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- l'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha dato "Ratifica ed esecuzione alla

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001", ha inserito nel Decreto, l'art.24-bis, relativo ai "delitti informatici e al trattamento dei dati";

- l'articolo 2, comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n.94 "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica" ha inserito nel Decreto l'art. 24-ter relativo ai "reati di criminalità organizzata";
- l'articolo 15, comma 7, della Legge 23 luglio 2009, n.99 recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 apporta modifiche all'articolo 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.); inoltre, introduce ex novo nel Decreto l'articolo 25 bis 1, concernente la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai delitti contro l'industria e il commercio, e l'articolo 25-novies relativo ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- l'articolo 4 della legge 3 agosto 2009, n.116 relativa alla ratifica ed esecuzione della convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea dell'ONU il 31 ottobre 2003, introduce nel Decreto l'articolo 25-novies [trattasi di refuso], riferito all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. L'art. 2 del Decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 corregge il refuso nella numerazione dell'art. 25 novies sostituendolo con l'articolo 25 decies;
- l'articolo 2 del Decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni", introduce nel Decreto l'art. 25 undecies in materia di reati ambientali;
- l'articolo 2 del Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 "Attuazione della direttiva 2009/52/CE introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", amplia ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel Decreto l'art. 25-duodecies "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- l'art. 1, comma 77, della Legge 6 novembre 2012, n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" introduce l'art. 319 quater c.p. "induzione indebita a dare o promettere utilità" tra i reati presupposto dell'art. 25 del D.lgs. 231/2001 e ne modifica la rubrica in "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione";
- l'art. 1, comma 77, della Legge 6 novembre 2012, n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" modifica l'art. 25 ter, introducendo tra i reati presupposto l'art. 2635 del Codice civile, in materia di corruzione tra privati.

Per l'elenco completo dei reati presupposto previsti dal Decreto si rinvia all'Appendice I del Modello "Elenco reati presupposto contenuti nel D.lgs. 231/2001"; mentre per una più ampia trattazione degli stessi e per la valutazione dei rischi si rinvia alla Parte Speciale (Appendice II), anch'essa 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 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.

Al fine di impedire la realizzazione dei reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società, attraverso il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, assicura un proprio sistema aziendale relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro, volto all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi ai profili sopra elencati dall'art. 30, comma 1, lett. a)-h), e conforme agli standard internazionali, in modo da garantire l'attuazione del c.d. "principio di effettività della tutela", che implica la protezione di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano in azienda. Tale sistema aziendale di sicurezza si esplica nel documento c.d. "Politica della sicurezza e salute sul lavoro" ed è attuato attraverso il "Manuale del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" e l'insieme delle procedure allegate.

Per una trattazione più dettagliata si rimanda alla Parte Speciale del Modello, nella sezione dedicata ai “delitti contro la vita e l’incolumità individuale”.

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 III**.

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

Sono sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società tutte le Appendici allegate al Modello, di cui costituiscono parte integrante e ne esplicitano i principi generali.

Il costante lavoro di recepimento della normativa ha originato l'Appendice I al Modello, che presenta l'elenco dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei relativi reati presupposto, indicando anche in modo sintetico e immediato la valutazione dei rischi per Italiana Assicurazioni.

L'Appendice II - 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, 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

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo si inserisce nella più ampia strategia del Gruppo Reale Mutua, volta ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e delle aspettative di tutti i portatori di interesse (c.d. "stakeholders").

Tale iniziativa è stata pertanto adottata dalla Società nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consenta alla stessa di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma sia un'opportunità per individuare eventuali miglioramenti relativamente alla propria Corporate Governance, limitando non solo il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche di tutti i reati in genere.

Nell'ambito delle società del Gruppo Reale Mutua rimangono fermi i principi dell'autonomia e delle responsabilità proprie di ciascuna società. Conseguentemente, la Società ha provveduto ad adottare il proprio Modello e a nominare il proprio Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo, che individuano forme di comportamento univoche, tenuto conto delle peculiarità delle singole Società.

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

A tal proposito il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e del Gruppo 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 e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società e del Gruppo;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente stigmatizzate nell'ambito della Società e del Gruppo (anche nel caso in cui la Società e il Gruppo stessi fossero apparentemente in condizione di trarne vantaggio), in quanto 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Società aggiorna il Modello, quando ve ne sia l'esigenza, sulla base delle proposte e delle analisi dell'Organismo di Vigilanza, in virtù delle evoluzioni normative, di eventuali cambiamenti organizzativi e a seguito delle indicazioni fornite dalla Capogruppo.

È, inoltre, convinzione del Consiglio di Amministrazione di Italiana Assicurazioni che il Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, faccia parte del più ampio Sistema dei Controlli Interni in essere nella Società definito dalle linee guida della Governance del Gruppo e che pertanto tale sistema sia in grado di essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Il Sistema dei Controlli Interni, infatti, coinvolge ogni comparto dell'attività aziendale 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 Compliance di Gruppo, tutto il personale di qualsiasi livello e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

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 riepilogati:

- identificazione dell'ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto rispetto all'operatività aziendale e del Gruppo da ricomprendere nel Modello;
- mappatura delle attività "sensibili" aziendali e del Gruppo ovvero 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 dei processi 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 dell'unità Responsabilità Amministrativa Enti.

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:

A) con riferimento all'Organizzazione aziendale:

- 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.

B) Per determinare l'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto, occorre far riferimento anche a quanto contenuto nel Regolamento del Gruppo approvato dalla Società il 24 febbraio 2012; il documento ha come obiettivo quello di configurare le norme di governo e l'architettura organizzativa del Gruppo per consentire alle società del Gruppo di operare, pur nella loro autonomia, in armonia e coerenza con il modello di governo definito.

In virtù di tale considerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene opportuno estendere la mappatura delle "attività sensibili", includendo nel Modello di Italiana Assicurazioni, anche le attività svolte per proprio conto da altre Società del Gruppo Reale Mutua.

C) 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).

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.

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;
- 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 Regolamento del Gruppo Reale Mutua

Il Regolamento del Gruppo Mutua, emanato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, costituisce il principale riferimento di governance cui tutte le società del Gruppo devono uniformare le loro azioni anche al fine di sviluppare una strategia comune e coerente con lo sviluppo redditizio e la creazione e la conservazione di una solidità economico-patrimoniale, con un approccio agli Assicurati/Clienti e al mercato che abbia unicità d'insieme.

L'ambito di applicazione del Regolamento è definito dal concetto di Gruppo ai sensi dell'articolo 2359 primo comma del Codice Civile; pertanto il Gruppo è costituito dalla Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni e da tutte le società da essa controllate, sia italiane sia estere.

Sono obiettivi del Regolamento configurare rispettivamente le norme di governo e l'architettura organizzativa del Gruppo per consentire:

- alla Capogruppo di esercitare l'attività di indirizzo, governo e controllo, di promuovere la gestione efficiente e la valorizzazione delle singole società e del Gruppo nel suo complesso;
- alle società del Gruppo di operare, pur nella loro autonomia, in armonia e coerenza con il modello di governo definito.

4.3.3 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, AI CONSULENTI, AI FORNITORI E AI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

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. È stata predisposta una specifica sezione Extranet Agenzie Italiana 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. Condotte rilevanti e criteri sanzionatori

Si riassumono a titolo esemplificativo e non esaustivo le principali violazioni, commissive e omissive, idonee a pregiudicare l'efficacia del Modello quale strumento di prevenzione del rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001:

in via generale:

- violazione dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- violazione delle procedure indicate nel Modello;
- mancata o inadeguata sorveglianza da parte dei superiori gerarchici sul rispetto dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico e nel Modello da parte del personale, che opera nel proprio ambito di responsabilità;
- violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze del Modello;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

in particolare:

in relazione alla parte speciale del Modello (Appendice II - Descrizione dei reati e mappatura del rischio) assumono rilevanza:

- le violazioni realizzate nell'ambito delle aree aziendali sensibili alle fattispecie di reato (ad es. reati societari, reati contro le pubbliche amministrazioni, reati finanziari);
- le violazioni idonee a integrare il solo elemento oggettivo di uno dei reati previsti nel decreto;
- le violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 o comunque qualora sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del decreto stesso;
- la violazione delle misure poste a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008. In particolare le condotte che possano determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone o che determinino una lesione fisica di una o più persone;
- violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del D.lgs. 196/2003 e delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali.

4.6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

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

A questo proposito, ferma la preventiva contestazione e l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), ai dipendenti della Società si applicano i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL ANIA nel rispetto del principio di proporzionalità della gravità della infrazione e del principio di gradualità della sanzione, secondo i criteri individuati dal Codice Disciplinare della Società.

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

4.6.4 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 politiche aziendali, la Società assumerà 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.

4.6.5 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente o del Modello 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, che potranno andare dalla censura, alla sospensione o revoca delle eventuali deleghe attribuite

all'interessato, sino alla promozione di iniziative necessarie a provocare l'eventuale sospensione o revoca anticipata dall'incarico a opera degli organi societari competenti.

4.6.6 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.

4.6.7 Misure nei confronti di consulenti, fornitori e collaboratori esterni alla Società

La violazione della normativa vigente, delle disposizioni previste dal Modello o dal Codice Etico o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società di reati contemplati nel D.lgs. 231/2001 da parte di consulenti, fornitori e collaboratori esterni sarà sanzionata secondo quanto previsto dalle 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 COORDINAMENTO TRA GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DEL GRUPPO

Al fine di armonizzare e garantire l'efficacia e la coerenza delle attività di controllo e verifica svolte all'interno del Gruppo e, soprattutto, per assicurare una maggiore tutela dal rischio di commissione di reati, si è ritenuto che ogni singolo Organismo di Vigilanza istituito in ciascuna società del Gruppo operi coordinandosi e mantenendo contatti periodici con il corrispondente Organismo della Capogruppo.

E' pertanto assegnato all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo il compito di coordinare le attività degli omologhi Organismi delle società controllate istituendo appositi flussi e canali informativi, pur nel rispetto dell'autonomia di ciascuna e dei limiti imposti dalle disposizioni normative.

In tal senso, è data facoltà all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio delle società del Gruppo, attraverso richieste presso i rispettivi Organismi.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza di Italiana Assicurazioni riferisce periodicamente all'Organismo della Capogruppo in merito all'attuazione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.3 REQUISITI E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.3.1. 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 professionalità, onorabilità e indipendenza previsti per la carica di Consigliere di Amministrazione e Sindaco dagli artt. 3, 5 e 6 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico, n. 220 dell'11 novembre 2011 e dal Regolamento del Ministero della Giustizia, Decreto n. 162 del 30 marzo 2000. Sono, inoltre, cause di incompatibilità:

- lo stato di interdizione legale ovvero di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese e, comunque, tutte le situazioni previste dall'art. 2382 cod. civ.;
- l'assoggettamento 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, e della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- la condanna con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione, ovvero con sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso di estinzione del reato:
 - 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che disciplina il settore dell'assicurazione, finanziario, del credito, dei valori mobiliari e dei mercati mobiliari, nonché del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e successive modificazioni e integrazioni;
 - 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti dal titolo XI del libro V del codice civile e del regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- aver riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori e fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità;
- ricoprire cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo ovvero funzioni di vertice in imprese o gruppi di imprese concorrenti della Società (art. 36 del decreto legge, n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito in legge n.214 del 22 dicembre 2011);
- trovarsi in alcuna delle situazioni impeditive di cui all'art. 4 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico n. 220 dell'11 novembre 2011, e, in particolare, di aver ricoperto la carica di amministratore, direttore generale, sindaco o liquidatore di imprese che siano state sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria, fallimento o liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate nei tre anni precedenti all'adozione dei relativi provvedimenti ovvero nell'anno precedente nei casi in cui il provvedimento di avvio della procedura è stato adottato su istanza dell'imprenditore, degli organi amministrativi dell'impresa o in conseguenza della segnalazione dell'interessato; in ogni caso, di essere estraneo ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa;
- 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.

5.3.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo

Il mandato per il Presidente ed i membri dell'Organismo è pari a tre anni. A 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 e dei membri dell'Organismo per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo è stato ricostituito dal nuovo Consiglio di Amministrazione.

Considerato che la durata in carica del Collegio Sindacale è differita di un anno rispetto a quella del Consiglio di Amministrazione della Società, il sindaco, membro dell'Organismo di Vigilanza, decade automaticamente dal suo incarico in caso di non continuità del suo mandato all'interno del Collegio Sindacale.

In occasione del rinnovo del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del nuovo membro dell'Organismo di Vigilanza.

5.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

- A. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e del Gruppo ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- B. 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;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;
- D. sull'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 52, primo comma, del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, così come modificato dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 151 del 25 settembre 2009;
- E. 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 e successive modificazioni.

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 ha ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività sensibili;
- 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.

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 nel Gruppo per i diversi profili specifici, per esempio:

- con l'unità Responsabilità Amministrativa Enti per l'espletamento di tutte le attività previste;
- con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo nel rispetto dell'autonomia di ciascuno e dei limiti imposti dalle disposizioni di legge;
- con la funzione Affari Legali di Gruppo (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante e per determinare il contenuto delle clausole contrattuali);
- con la funzione Antiriciclaggio di Gruppo per la vigilanza disposta dall'art. 52, comma 1 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 (così come modificato dall'articolo 30 del D.Lgs. 151/2009) concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo in quanto struttura aziendale preposta alle verifiche del caso;
- con la funzione Segreteria Societaria e Legale 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 di Gruppo 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 Direzione Commerciale e Mercato 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 (e successive modificazioni) 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 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 e successive modificazioni;
- 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. Segnalazioni da parte dell' Organismo di Vigilanza della Società all' Organismo di Vigilanza della Capogruppo

L' Organismo di Vigilanza della Società riferisce periodicamente all' Organismo della Capogruppo nel rispetto della propria autonomia e nei limiti imposti dalle disposizioni normative.

Le segnalazioni riguardano l' attuazione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo e le attività svolte dal relativo Organismo e si realizzano attraverso l' invio della documentazione prodotta e dei report predisposti per il Consiglio di Amministrazione. Inoltre, l' Organismo di Vigilanza della Società segnala tempestivamente eventuali criticità, ogni qualvolta queste si manifestino.

5.6.3 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.

5.6.4. 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 all'unità Responsabilità Amministrativa Enti.

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_