



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

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 25 novembre 2019

SOMMARIO

1. PREMESSA	pag. 3
1.1 Definizioni	pag. 4
1.2 Destinatari	pag. 6
1.3 Il contenuto del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001 e la normativa rilevante	pag. 7
1.4 Responsabilità per i reati commessi all'estero da ente con sede in Italia	pag. 11
1.5 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente	pag. 12
1.6 Le Linee Guida emanate dall'Associazione di categoria	pag. 13
2. APPROVAZIONE, RECEPIMENTO E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	pag. 14
2.1 Struttura Del Modello	pag. 14
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	pag. 15
4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER LA VALUTAZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO	pag. 16
4.1 Ambito soggettivo di applicazione	pag. 17
4.2 Rilevazione dei "Processi Strumentali"	pag. 18
4.3 Il sistema normativo aziendale	pag. 19
4.3.1 Codice Etico	pag. 20
4.3.2 Le Politiche di governo di Reale Group	pag. 20
4.3.3 Il Sistema delle Procure e delle Deleghe	pag. 21
4.4 Diffusione del Modello di organizzazione gestione e controllo	pag. 22
4.4.1 Formazione ed Informazione dei Dipendenti e dei Dirigenti	pag. 22
4.4.2 Formazione e informazione agli Amministratori	pag. 23
4.4.3 Informazione ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni alla Società	pag. 23
5 SISTEMA SANZIONATORIO	pag. 23
5.1 Condotte rilevanti	pag. 24
5.2 Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti	pag. 25
5.3 Misure nei confronti dei Dirigenti	pag. 26
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori	pag. 26
5.5 Misure nei confronti dei Sindaci	pag. 26
5.6 Misure nei confronti di consulenti, fornitori e collaboratori esterni alla Società	pag. 26
6 ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 27
6.1 Posizionamento e composizione dell'Organismo di Vigilanza	pag. 27
6.2 Coordinamento tra gli Organismi di Vigilanza del Gruppo	pag. 28

6.3	Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza	pag. 28
6.3.1	Nomina e requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 28
6.3.2	Durata in carica, cessazione e decadenza dei membri dell'Organismo	pag. 29
6.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag. 30
6.5	Reporting verso il vertice aziendale	pag. 32
6.6	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 33
6.6.1	Comunicazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	pag. 33
6.6.2	Comunicazioni da parte degli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo	pag. 34
7	Segnalazioni	pag. 34
7.1	Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni	pag. 34
8	Raccolta e conservazione delle informazioni	pag. 35
9	NORMA FINALE	pag. 35

1. PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Blue Assistance si compone della presente Parte Generale e dei seguenti documenti:

- **Appendice I “Elenco reati presupposto contenuti nel D.lgs.231/2001”**
- **Linee Guida Confindustria**
- **Introduzione alla Parte Speciale del Modello**
- **Parte Speciale del Modello:**
 - **Sezione A** – Reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione e corruzione tra privati
 - **Sezione B** – Reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
 - **Sezione C** – Reati in materia di criminalità informatica
 - **Sezione D** – Reati societari e reati finanziari
 - **Sezione E** – Riciclaggio, autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo
 - **Sezione F** – Reati ambientali

- **Sezione G** – Delitti di criminalità organizzata e delitti transnazionali, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, Delitti contro l'industria e il commercio, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- **Sezione H** - Delitti contro la fede pubblica, Delitti contro la vita e l'incolumità individuale, Delitti contro la personalità individuale, Razzismo e xenofobia

1.1. Definizioni

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

- **“Alta Direzione”**: l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.
- **“Attività sensibile”**: area o processo che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati disciplinati dal Decreto. Sono considerate “sensibili” anche le attività esternalizzate, come definite dalla Policy di “Esternalizzazione e scelta dei fornitori” del Gruppo.
- **“Blue Assistance”** o **“Società”**: Blue Assistance S.p.A. Società di Servizi, facente parte del Gruppo RMA, Controllata dalla Capogruppo.
- **“Reale Group”** 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.
- **“CCNL dirigenti delle Società di Assicurazione”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Società di Assicurazione attualmente in vigore ed applicato dalla Società allo specifico Personale dirigente (distaccato dalla Capogruppo in Blue Assistance).
- **“CCNL dirigenti del Commercio”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato attualmente in vigore ed applicato dalla Società allo specifico Personale dirigente (proprio di Blue Assistance).
- **“CCNL dipendenti”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Società 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 valori fondamentali e i principi di comportamento che la Società e tutte le Società del Gruppo riconoscono come propri, dichiarano di agire nei confronti dei portatori di interesse e sui quali richiamano l’osservanza di tutti i soggetti (interni ed esterni) che cooperano al perseguimento dei fini sociali.
- **“Compliance Officer 231”**: Ufficio denominato anche “Responsabilità Amministrativa Enti” incaricato dall’Organismo allo svolgimento su base continuativa di verifiche, di analisi e altri adempimenti; tale ufficio è dipendente gerarchicamente dall’Amministratore Delegato.
- **“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, Società di servizi e altri soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari.
- **“Dipendenti” e “Personale”**: tutti i dipendenti della Società (compresi i Dirigenti).
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014 e relative integrazioni e modifiche.
- **“Modello”**: il presente documento comprensivo degli allegati che illustra il 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 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, sotto fasi 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”, Capogruppo**: la Società Reale Mutua di Assicurazioni.
- **“Reati”**: i reati di cui agli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001 ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto (anche per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- **“SCI”**: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Società.
- **“Sistema Sanzionatorio”**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **“Società di servizi”**: Società che svolgono attività di servizio in favore di Blue Assistance sia terze che del Gruppo Reale Mutua.
- **“Whistleblowing”**: effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti non conformi alle disposizioni e policy aziendali o ai contenuti del Codice Etico, a tutela dell’integrità della Società, delle imprese del Gruppo e dell’interesse pubblico.

1.2. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per:

- per gli Amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, di Blue Assistance e/o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi i dirigenti).

In forza di apposite clausole contrattuali, le previsioni della presente parte generale possono applicarsi anche a:

- fornitori, collaboratori, consulenti, società di servizi e, in generale, a tutti quei soggetti che operano per conto e/o in nome e/o nell'interesse della Società;
- partner (es. anche sotto forma di associazione temporanea di società, nonché di joint-venture) che operano per conto e/o in nome e/o nell'interesse della Società;
- coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altre società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società.

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

Il Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi) commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli stessi, dai c.d. soggetti apicali¹ e da coloro che sono sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità introdotta dal Decreto mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito stesso. Per tali illeciti è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; nei 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 (artt. 24 e 25).

Successivamente, sono stati inseriti ulteriori reati, in particolare:

¹ 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

- 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'art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, ha introdotto nel Decreto il successivo art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei reati societari. Successivamente, la Legge 6 novembre 2012, n.190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" opera una prima modifica all'art. 25 ter, introducendo tra i reati presupposto l'art. 2635 c.c. in materia di corruzione tra privati; la seconda modifica è avvenuta con l'articolo 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69. Infine, il Legislatore ha attuato, con il D.lgs. 30 marzo 2017, n. 38, le norme di contrasto alla corruzione tra privati ai sensi della decisione quadro della Commissione europea e del Consiglio n. 2003/568/GAI del 22 luglio 2003. Tale norma ha modificato il precedente art. 2635 del Codice civile relativo alla corruzione attiva tra privati, estendendola anche a quella passiva e alla istigazione alla corruzione (attiva e passiva) tra privati con l'inserimento del nuovo art. 2635 bis, c.c. L'art. 6 di tale ultimo provvedimento ha quindi operato un'ulteriore modifica all'art. 25-ter, comma s-bis), del Decreto, prevedendo la punibilità dell'ente alla istigazione alla corruzione attiva;
- l'articolo 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7 ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'art. 25-*quater*, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. L'articolo 4 della Legge n.153 del 28 luglio 2016 ha integrato l'articolo in questione inserendo gli articoli 270 *quinquies*.1 (Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo), 270 *quinquies*.2 (Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro), 270 *septies* (Confisca) e 280 *ter* (atti di terrorismo nucleare) del Codice Penale;
- 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; la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha introdotto l'articolo 603 bis tra i reati presupposto di cui all'art. 25 *quinquies*;
- 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 28/01/2003 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-*quinqies*, 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'art. 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"*.) ha inserito, nel Decreto, l'art. 25-*octies*, relativo a ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; successivamente, l'art. 3, comma 5, della Legge 15 dicembre 2014, n. 186, *"Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio"*, modifica l'art. 25 *octies*, inserendo l'articolo 648 *ter*. 1, relativo al reato di autoriciclaggio;
- l'articolo 7 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 (vedi supra); 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. Successivamente la Legge 22 maggio 2015, n. 68 ha inserito nel Codice Penale il Titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente" e ha modificato l'art. 25 *undecies* introducendo ulteriori reati presupposto;
- l'art. 2 del Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che 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.30, comma 4 della legge 17 ottobre 2017, n. 161, "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate", ha esteso la punibilità dell'ente alle fattispecie di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, trasporto finalizzati all'ingresso illegale nel territorio dello Stato di persone senza titolo di residenza permanente;
- 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'articolo 5 della Legge 20 novembre 2017, n. 167 "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*", inserisce nel Decreto l'articolo 25-*terdecies* "Razzismo e xenofobia";
- la Legge 9 gennaio 2019, n.3 "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" (cosiddetta legge "Spazzacorrotti"). Detta legge ha introdotto modifiche sensibili al Decreto (aggiunta del reato presupposto riferito al traffico di influenze illecite, di cui all'art. 346-bis, c.p., elevazione delle sanzioni interdittive in caso di condanna dell'ente per i reati contro la P.A. e procedibilità d'ufficio dei reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati), oltre ad alcune norme sulla procedibilità dei reati commessi all'estero di cui agli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- la Legge 3 maggio 2019, n.39, relativa alla "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*". Il provvedimento estende la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommesse. Viene aggiunto al catalogo dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- la Legge 21 maggio 2019, n.43, recante "*modifica all'articolo 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso*". L'art. 416-ter, c.p., figura già tra i reati presupposto previsti dal Decreto.

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 alle sezioni della Parte Speciale (Appendice II), anch'essa allegata al presente documento.

1.4. Responsabilità per i reati commessi all'estero da ente con sede in Italia

L'articolo 4 del Decreto dispone la punibilità di un ente avente sede in Italia per i reati commessi all'estero. Pertanto, gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato italiano rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero sono i seguenti:

- l'autore del reato commesso all'estero deve essere un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art.5, comma 1, del Decreto;
- il reato commesso all'estero deve rientrare tra i reati presupposto contenuti nel Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.

1.5. Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non 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”*.

Ove il reato venga commesso dai 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*.

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.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (di seguito *“Legge sul whistleblowing”*), il Modello deve prevedere², inoltre:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) (i Destinatari del Modello) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.6. Le Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria

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.

La Società nella predisposizione del presente documento (Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto) si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria.

Per il testo completo delle Linee Guida Confindustria, si rinvia all'**Appendice III**.

In linea con quanto disposto dal Decreto, le Linee Guida di categoria individuano come principi fondamentali nella costruzione dei Modelli:

² Si riporta il testo dell'art. 6, comma 2-bis lett. a), b), c), d) inserito nel D.lgs. 231/2001 dalla Legge 179/2017.

- individuazione delle aree sensibili volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- conformità a leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

La valutazione d' idoneità del Modello a prevenire i reati spetta comunque in ogni caso all'Autorità giudiziaria.

2. APPROVAZIONE, RECEPIMENTO E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atto di competenza e di emanazione dell'Organo Dirigente. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato e recepito, mediante apposita delibera, i *"principi di riferimento"* cardine enunciati nel presente documento al capitolo 4, che costituiscono parte integrante, del Modello adottato dalla Società.

È sempre responsabilità del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione di tali principi, così come curare le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso.

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 ricorrere anche alle varie strutture organizzative della Società e ai relativi responsabili in relazione alle attività a rischio svolte.

La mappatura delle attività sensibili comprende anche le attività esternalizzate dalla Società, in quanto l'esternalizzazione non esonera in alcun caso gli organi sociali e l'Alta Direzione dalle rispettive responsabilità. A tal proposito, infatti la norma prescrive che il sistema dei controlli interni garantisca controlli analoghi a quelli che sarebbero attuati se le attività fossero svolte direttamente dalla Società.

2.1 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione gestione e controllo di Blue Assistance si compone di una Parte Generale e dalla Parte Speciale che ne costituiscono parte integrante e ne esplicitano i principi generali; l'intero corpus normativo interno è definito e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.



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.

Il costante lavoro di recepimento della normativa ha originato l'Appendice I al Modello di organizzazione, gestione e controllo di Blue Assistance, denominata "Parte Speciale" e indicante la descrizione dei reati e la mappatura delle attività a rischio. Si è proceduto ad esaminare le singole fattispecie di illecito comprese nel D.Lgs. 231/2001 e per ognuna di esse è stata inserita un'analisi delle attività sensibili della Società (ove presenti) e sono state individuate le relative procedure di controllo e prevenzione.

L'attuale Parte Speciale, suddivisa per categorie di reati, trae origine dalla precedente Parte Speciale, dalle Linee Guida della Confindustria aggiornate a marzo 2014, nonché dalla giurisprudenza e dalle prassi ormai in via di consolidamento in tema di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sensibile all'esigenza di 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"), ha adottato il Modello di organizzazione, di gestione e di controllo della Società, dopo aver verificato la rispondenza dei principi comportamentali, della struttura organizzativa e delle procedure già adottate con le finalità previste dal Decreto. Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, quando ve ne sia l'esigenza, anche sulla base delle proposte e delle analisi dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad aggiornare il Modello, in virtù delle evoluzioni normative e di eventuali cambiamenti organizzativi.

Blue Assistance promuove la diffusione e la conoscenza dei presidi adottati in tema di prevenzione del rischio di responsabilità di società, nonché della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello 231, anche eventualmente coordinandosi e/o formulando raccomandazioni alle funzioni aziendali competenti alla predisposizione ed emissione di strumenti normativi interni. Inoltre, le regole del sistema normativo interno della Capogruppo assicurano che tutte le società del Gruppo adottino, nella gestione delle attività a rischio ai fini della responsabilità di società, principi e presidi di controllo coerenti con i principi e i presidi di controllo previsti nel Modello 231.

Scopo del Modello di Blue Assistance 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 ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società e del Gruppo;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate 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.

È, inoltre, convinzione del Consiglio di Amministrazione di Blue Assistance che il Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, faccia parte del più ampio Sistema dei Controlli Interni della Società definito dalle linee guida della *Governance* del Gruppo e che pertanto tale sistema costituisca un efficace presidio anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Il Sistema dei Controlli Interni, infatti, coinvolge ogni comparto dell’attività della stessa attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, evitando 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 e i Rischi di Gruppo, l’Alta Direzione, la funzione Internal Audit e le altre funzioni di controllo 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*” deliberati dal Consiglio di Amministrazione sui quali si sono basate e si basano le attività per l’adozione, l’efficacia attuazione, la valutazione nonché l’eventuale adeguamento del Modello sono qui di seguito sinteticamente riepilogate:

- identificazione dell’ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto rispetto all’operatività aziendale e del Gruppo da ricomprendere nel Modello;
- 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 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 in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- valutazione dei comportamenti che possano configurare le fattispecie di reato previste dal Decreto in relazione ai principi etici;
- valutazione delle modalità di formazione del personale;
- valutazione dell'informativa da fornire 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 poteri e 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

Per l'adozione, l'efficace attuazione, nonché per ogni successivo adeguamento del 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 rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è stato necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita possa derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società anche in relazione alle attività esternalizzate dalla stessa.

Più in dettaglio:

A) con riferimento all'Organizzazione aziendale:

- i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, l'Amministratore Delegato e il Direttore Risorse, 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, 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 al potere di indirizzo, governo e controllo della Capogruppo come definito dalle Policy del Gruppo e della Società.

In virtù di tale considerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene opportuno estendere la mappatura delle "attività sensibili", includendo nel Modello di Blue Assistance, 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 di queste figure di interlocutori (es. *outsourcer*, consulenti, fornitori, società del Gruppo, ecc.).

Restano inoltre esclusi dall'ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del decreto i consulenti e 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.

Tra le attività sensibili sono comprese anche le attività esternalizzate dalla Società; i presidi di prevenzione e controllo presi in considerazione in tema di responsabilità amministrativa degli enti sono effettivi anche verso le attività sensibili esternalizzate, cioè quindi presso l'*outsourcee* e in virtù di quanto previsto dal Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018³ recante disposizioni in materia di controlli interni, gestione dei rischi, *compliance* ed esternalizzazione delle attività e dalla Politica di "Esternalizzazione e scelta dei fornitori" del Gruppo.

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.

Rientrano tra questi documenti:

- il Codice Etico del Gruppo;
- le Politiche di governance del Gruppo e della società;
- l'Organigramma;
- il Sistema delle Procure e delle Deleghe;
- le Procedure;
- i Processi;
- i Regolamenti di Commissioni o Comitati;
- il Piano triennale/Business plan;



- le Policy societarie e di Gruppo

B. Documenti divulgativi (comunicati organizzativi, circolari e comunicati, ecc.) si tratta di strumenti di comunicazione utilizzati per diffondere informazioni e disposizioni verso i soggetti interni.

4.3.1 Codice Etico

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dal Gruppo.

Il Codice Etico del Gruppo riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

L'attuale Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e successivamente ratificato da tutte le altre Società del Gruppo definisce i valori fondamentali del Gruppo e i principi di comportamento del Gruppo stesso verso tutti i portatori di interesse.

Il Codice Etico è destinato a guidare le azioni di chi opera nell'ambito del Gruppo per raggiungere gli obiettivi con metodi e comportamenti corretti, leali e coerenti con la cultura d'impresa che deriva dal carattere di mutualità della Capogruppo. Si basa sia sulla conformità specifica alla legislazione vigente, sia sul rispetto dei valori fondamentali del Gruppo che ispirano i comportamenti eticamente corretti e trasparenti verso tutti i portatori di interesse che interagiscono con lo stesso.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione del Codice Etico, come disposto anche dal Regolamento IVASS 38/2018, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, nonché delle informazioni relative alla disciplina normativa di riferimento ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività della Società si svolga nel rispetto dei principi etici.

4.3.2. Le Politiche di governo di Reale Group

Le Politiche di governo del Gruppo, emanate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, e ratificate dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo, costituiscono 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 ai Soci/Assicurati/Clienti e al mercato che abbia unicità d'insieme.



L'ambito di applicazione delle Politiche è definito dal Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, nonché 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.

Le Politiche di governance del Gruppo si pongono l'obiettivo di configurare 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 società attraverso l'attribuzione di specifici poteri in ordine a determinate attività.

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. 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;
- poteri del delegato;
- data di emissione;
- firma del delegante.



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

4.4 Diffusione Del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Al fine dell'efficace attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, la Società si impegna a garantire e diffondere a tutti i Destinatari una corretta conoscenza del Modello, del Codice Etico e dei contenuti del D.lgs.231/2001, nonché a promuovere la sensibilizzazione all'osservanza degli obblighi derivanti dagli stessi.

Specifiche modalità di formazione sono attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza promuove e supervisiona il sistema di informazione e formazione in collaborazione con le funzioni aziendali a ciò preposte.

4.4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti e dei dirigenti

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello, attraverso la formazione e l'informazione al personale (compreso il personale direttivo) sono state predisposte le seguenti attività:

- una comunicazione di tutte le modifiche e gli aggiornamenti del documento attraverso gli strumenti aziendali preposti;
- la consegna all'atto dell'assunzione di un set informativo contenente il CCNL e il Contratto Integrativo Aziendale relativo al proprio inquadramento (dipendente dirigente o non dirigente) e il Codice Etico;
- una specifica sezione sull'Intranet aziendale contenente pagine informative costantemente aggiornate, accessibile a tutti i dipendenti della Società;
- le indicazioni per la segnalazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni del Modello;
- una specifica attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e del Modello, attraverso la predisposizione di un corso di formazione *on-line* rivolto a tutto il personale (ed obbligatorio per i nuovi assunti).



L'attività di formazione riveste carattere di obbligatorietà e la verifica circa l'effettiva effettuazione è demandata alla Direzione Risorse Umane – Academy che ne dà periodica comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso la predisposizione dei flussi informativi.

Inoltre, specifiche modalità di formazione sono attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale nelle attività sensibili.

4.4.2 Formazione e informazione agli Amministratori

Con riferimento agli Amministratori, è cura della Società assicurare un aggiornamento professionale continuo, predisponendo piani di formazione adeguati ad assicurare le competenze tecniche necessarie per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo nel rispetto della natura, dimensione e complessità dei compiti assegnati e preservare le proprie conoscenze nel tempo. Tale aggiornamento riguarda anche il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Allo stesso tempo, l'Organismo di Vigilanza garantisce al Consiglio di Amministrazione un'informazione puntuale in materia di responsabilità amministrativa enti attraverso il report annuale fornito e attraverso comunicazioni ad hoc ogniqualvolta ve ne sia l'esigenza.

4.4.3 Informazione ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni alla Società

Ai soggetti esterni alla Società (società del Gruppo, 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 e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali previsioni o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Vengono 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.blueassistance.it, all'interno della sezione "Corporate Governance" per la consultazione da parte di tutti i soggetti interessati.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con carattere 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 e ha lo scopo di garantire l'effettività del

Modello stesso. La definizione di tale “Sistema Sanzionatorio” costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera e) e comma 2-bis, lett. d)⁴ 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 specificato nei successivi paragrafi.

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.

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

5.1 Condotte rilevanti

Si riassumono a titolo esemplificativo e non esaustivo le principali violazioni, commissive ed 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 od 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 generale e speciale del Modello (Appendice I – Descrizione dei reati e mappatura del rischio) assumono rilevanza:

⁴ L'articolo 6, comma 2-bis lett. d), modificato dalla Legge 179/2017 (c.d. Legge sul whistleblowing) prevede: “nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante

- le violazioni realizzate nell'ambito delle aree aziendali sensibili alle fattispecie di reato;
- le violazioni idonee ad 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 della normativa vigente e delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali;
- violazione del sistema aziendale delle segnalazioni ai sensi della Legge 179/2017 e in particolare:
 - mancata manutenzione e gestione dei canali di segnalazione ex art. 6 comma 2 bis del D.lgs. 231/2001;
 - mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione e/o mancata predisposizione di strumenti adatti ad evitare tali atti;
 - mancata predisposizione e/o applicazione del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del modello e in particolare mancata predisposizione e/o adozione di sanzione nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante e/o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.2 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.

5.3 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 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.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente o del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più 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 ad opera degli organi societari competenti.

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Le eventuali irregolarità commesse saranno comunicate anche alle competenti Autorità di Vigilanza di settore.

5.6 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.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 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 costantemente le proposte di aggiornamento.

Tale organo è caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficacia operativa e continuità di azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Il requisito di professionalità presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza debbano avere competenze in materia di controlli interni e competenze specifiche in materia giuridica, economica e finanziaria al fine di garantire l'efficacia dei poteri di vigilanza e controllo allo stesso demandati.

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:

- due professionisti esterni esperti in materia di sistemi di controllo interno;
- il responsabile dell'Internal Audit di Capogruppo, attività affidata in outsourcing;
- un membro del Collegio Sindacale.

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 stesso può anche avvalersi 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 proprie regole di funzionamento, 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 proprio 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.

6.2. 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.

È 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.

L'Organismo di Vigilanza di Blue Assistance riferisce periodicamente all'Organismo della Capogruppo in merito all'attuazione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

6.3. Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza

6.3.1. 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 come previsti dalla normativa primaria e secondaria.

Sono, inoltre, cause di incompatibilità:

- lo stato di interdizione legale ovvero di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle società 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 società o gruppi di società 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 società 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 non 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 o il verificarsi delle cause di incompatibilità 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.

6.3.2 Durata in carica, cessazione e decadenza 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 neoeletto Organo Amministrativo, nella sua prima seduta, provvede a



rideterminare la composizione dell'Organismo e alla nomina del suo Presidente. I componenti dell'Organismo sono rieleggibili.

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

La mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificarne il motivo comporta la decadenza dalla carica del membro dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte di un membro dell'Organismo, il Presidente o uno dei membri ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale delibererà in merito alla sostituzione. È fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di carica di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo o di integrarne la composizione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano di carica, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi di Gruppo. L'inosservanza di tale obbligo (e di quanto previsto sul tema dall'articolo 3 del Regolamento dell'Organismo) implica la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo stesso.

Fatte salve le ipotesi di decadenza previste nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza i membri del medesimo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa. In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

6.4 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 alla 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 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) sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e sulle eventuali segnalazioni di violazione, secondo quanto previsto dal Codice Etico stesso.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di presentare al Consiglio di Amministrazione della Società quando se ne dia il caso le proposte di adeguamento del Modello alle novità normative, alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la sua concreta implementazione, verificando periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni proposte.

L'Organismo di Vigilanza si avvale dell'ufficio Responsabilità Amministrativa Enti (di seguito "Compliance Officer 231"), quale supporto operativo per l'espletamento di tutte le attività previste e deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società e nel Gruppo per i diversi profili specifici, ad esempio:

- per valutare le eventuali esigenze di aggiornamento del Modello, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica e la definizione delle clausole contrattuali;
- per la vigilanza concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ai sensi del D.lgs. 231/2007 come modificato dal D.lgs. 90/2017;
- per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari stessi;
- in merito a eventuali procedimenti disciplinari, nonché alle fattispecie derivanti dalle violazioni normative sul whistleblowing;
- in ordine alla realizzazione degli interventi implementativi eventualmente necessari per l'adeguamento del Modello alle prescrizioni del Decreto;
- per le attività di amministrazione e di gestione della finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari;
- per il monitoraggio dell'adeguatezza del Sistema dei Controlli Interni anche ai sensi del Decreto e per la pianificazione delle attività future;
- in ordine agli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- per la definizione delle iniziative per la diffusione del Modello all'interno della società e per il relativo monitoraggio.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni

attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie autonomie di budget;
- predisporre modalità di raccolta delle informazioni, dei dati e/o delle notizie richieste alle funzioni aziendali per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello affinché siano forniti tempestivamente per consentire la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

6.5 Reporting verso il vertice aziendale

Annualmente 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 e i Rischi di Gruppo ha ad oggetto:

- le risultanze e le raccomandazioni in relazione all'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati, gli interventi correttivi da adottare in caso di rilevazione di disfunzioni e criticità, nonché 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 e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi 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 e i Rischi 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 e i Rischi di Gruppo e dall'Amministratore Delegato della Società in ogni circostanza sia ritenuta opportuna o necessaria.

Spetta al Presidente rappresentare l'Organismo davanti al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il Presidente potrà delegare le proprie attribuzioni ad uno dei membri dell'Organismo per

determinati atti o categorie di atti.

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

6.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

6.6.1 Comunicazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.

I flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificati dall'Organismo di Vigilanza e/o da questo richiesti alle singole strutture della Società; 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 all'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 indagini anche per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- b) informazioni 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 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) tutti i documenti necessari o previsti ai fini dell'adempimento della normativa in materia e dell'accertamento del livello di salute e sicurezza nella Società.

6.6.2. Comunicazioni da parte degli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

L'Organismo di Vigilanza di ciascuna società controllata riferisce periodicamente all'Organismo della Capogruppo nel rispetto dell'autonomia delle diverse società del Gruppo e nei limiti imposti dalle disposizioni normative.

Le comunicazioni riguardano l'attuazione dei propri Modelli di organizzazione, gestione e controllo e le attività svolte da ogni singolo Organismo e si realizzano attraverso l'invio della documentazione prodotta e dei report predisposti per il Consiglio di Amministrazione. Inoltre, ogni Organismo segnalerà tempestivamente eventuali criticità, ogni qualvolta queste si manifestino.

7 Segnalazioni

7.1 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo consente ai destinatari attraverso le modalità indicate di seguito- di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, nonché le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto della violazione dei principi generali e di quelli sanciti nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza di Blue Assistance può essere contattato:

- all'indirizzo di posta elettronica: organismo.vigilanza@blueassistance.it
- all'indirizzo:
Blue Assistance S.p.A.
Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001
c/o Ufficio Responsabilità Amministrativa Enti
Via Santa Maria, 11 - 10122 Torino TO
- 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. A tal proposito si ricorda



la disposizione di sanzioni⁵ nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

- 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.

8 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 231.

9. Norma finale

La responsabilità ultima dell'adozione ed aggiornamento del Modello é in capo al Consiglio d'Amministrazione della Società.

-

⁵ Come disposto dall'art. 6 comma 2-bis, lettera d) del D.lgs.231/2001, introdotto dalla Legge 179/2017