



GRUPPO **BPMVITA**

GRUPE
CO
vea

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

BPM VITA

Settembre 2021



MODALITÀ DI GESTIONE DEL DOCUMENTO

Società emittente	Bipiemme Vita S.p.A.
Società destinataria/e	Bipiemme Vita S.p.A.
Titolo	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
Data di emissione	13 settembre 2021
Data di efficacia	13 settembre 2021
Tipologia del documento	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01
Redatto da:	Funzione di Compliance/ Direzione Affari Legali e Societari
Verificato da:	Alta Direzione e Comitato Controllo e Rischi
Approvato e deliberato da:	Organismo di Vigilanza
Documenti normativi abrogati o sostituiti	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 – Parte Generale (15.02.2019)
Cronologia delle revisioni	Versione 2



INDICE

CAPITOLO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1. PREMESSA	4
2. DEFINIZIONI	4
3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	6
4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	7
5. PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ	9
CAPITOLO 2 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
1. FUNZIONE E OBIETTIVI DEL MODELLO	11
2. NATURA, FONTI E PRESUPPOSTI DEL MODELLO	11
3. STRUTTURA DEL MODELLO	13
4. COSTRUZIONE DEL MODELLO	13
5. DESTINATARI	14
6. PROCEDURA DI ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	14
CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA	16
1. IDENTIFICAZIONE COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
1.1 DURATA DELL'INCARICO E CAUSA DI CESSAZIONE DELL'ODV E DEI SINGOLI COMPONENTI	17
2. COMPITI E POTERI	18
3. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	19
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
5. SEGNALAZIONE CIRCOSTANZIATA DI CONDOTTE ILLECITE (<i>WHISTLEBLOWING</i>)	20
CAPITOLO 4 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	23
1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	23
2. INFORMAZIONE A PARTNER, FORNITORI E SOGGETTI ESTERNI	23
CAPITOLO 5 - SISTEMA SANZIONATORIO	24
1. FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	24
2. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE	25
3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE	25
4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI	26
5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI FORNITORI E DEI DISTRIBUTORI	26
6. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26



CAPITOLO 1

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1. PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (di seguito anche "**Decreto 231**"), in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 (di seguito "**Legge delega**"), recante:

- la "*Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica*"
- la ratifica:
 - della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995 e i relativi Protocolli;
 - della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea del 26 maggio 1997;
 - della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Accanto alle fonti sopra riepilogate, va considerata anche la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ratificato con legge n. 146 del 2006.

La Legge delega ottempera quindi agli obblighi previsti dalle citate fonti sovranazionali, le quali dispongono paradigmi di responsabilità in capo alle persone giuridiche e la previsione di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca i fenomeni di criminalità realizzati nello svolgimento dell'attività d'impresa.

Il Decreto 231 si inserisce dunque nel contesto normativo sopra delineato, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti dotati di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica, in quanto considerati "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*" (così la "*Commissione Grosso*" nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale, nella parte dedicata alla responsabilità delle persone giuridiche).

L'istituzione della responsabilità amministrativa dell'ente nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse al suo interno, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo al fine di perseguire l'interesse dell'ente stesso.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che la commissione di alcuni reati sia resa più agevole - o possa condurre a conseguenze più gravi - proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture e delle procedure societarie.

2. DEFINIZIONI

Nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "**Modello**") adottato dalla società **Bipiemme Vita S.p.A.** (di seguito anche "**Società**" o "**Compagnia**"), società del Gruppo assicurativo Bipiemme Vita (di seguito anche "**Gruppo**") trovano applicazione le seguenti definizioni:



- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- **Autorità di Vigilanza:** sono le Autorità amministrative dotate di indipendenza rispetto al potere esecutivo e caratterizzate da autonomia organizzativa, finanziaria e contabile ed aventi la funzione di vigilare sul corretto funzionamento e sul rispetto di specifiche regole in settori del mercato socialmente rilevanti. Nell'ordinamento giuridico italiano rientrano in tale categoria IVASS, CONSOB, Banca d'Italia, l'AGCM, il Garante per la protezione dei dati personali;
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, attualmente in vigore ed applicato dalla Società;
- **CCR:** Comitato Controllo e Rischi costituito in seno al Consiglio di Amministrazione;
- **Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società, che prevede gli obblighi giuridici e i doveri morali e definisce l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun soggetto che opera nel Gruppo;
- **Codice disciplinare:** il codice che definisce le regole di condotta che il lavoratore è tenuto ad osservare sul luogo di lavoro e individua, nel caso di inosservanza delle stesse, le procedure di contestazione e le relative sanzioni;
- **Collaboratori:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro;
- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito anche **"D. Lgs. 231/2001"** o **"Decreto 231"**): Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante la *"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"*;
- **Destinatari:** i soggetti ai quali è rivolto il Modello organizzativo, in particolare consulenti, partner, fornitori, dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, membri del Collegio Sindacale della Società, membri del Consiglio di Amministrazione, soggetti incaricati della revisione legale dei conti.
- **Gruppo:** Gruppo assicurativo Bipiemme Vita composto da Bipiemme Vita S.p.A. e Bipiemme Assicurazioni S.p.A.;
- **Modello di Organizzazione e gestione o Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, cui la Società ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello e sul relativo aggiornamento;
- **Organi sociali:** Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale della Società;
- **Piano di attività dell'OdV:** è il Piano predisposto annualmente dall'Organismo di Vigilanza, in cui vengono definiti i contenuti delle attività e delle verifiche periodiche effettuate con le relative tempistiche;
- **Principi generali di comportamento:** l'elenco delle linee guida che regolano la buona condotta dei dipendenti e collaboratori dell'impresa nello svolgimento di tutte le attività, previsti dal Codice Etico e da cui il modello prende ispirazione;
- **Protocolli specifici:** rappresentano i presidi di controllo adottati dall'impresa per l'attività di prevenzione dei reati contemplati dal Decreto;
- **Pubblica Amministrazione:** nell'ambito del Modello Organizzativo si intende il complesso di autorità, organi e agenti cui l'ordinamento giuridico affida la cura degli interessi pubblici. Si tratta in particolare di:



- istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con strumenti giuridici il soddisfacimento degli interessi della collettività. Tale funzione pubblica qualifica l'attività svolta anche dai membri della Commissione dell'Unione Europea, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti dell'Unione Europea;
- pubblici ufficiali, che esercitano una funzione legislativa (produzione di norme di rango primario), giudiziaria (esercizio del potere giurisdizionale), amministrativa (caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione ovvero dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi) ai sensi dell'art. 357 del Codice Penale;
- incaricati di pubblico servizio, ossia coloro che prestano un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, secondo quanto previsto dall'art. 358 del Codice Penale;
- **Reato presupposto o reato:** ciascun reato di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001, da cui può sorgere la responsabilità dell'ente al ricorrere dei presupposti indicati dal Decreto stesso;
- **Società o Compagnia:** Bipiemme Vita S.p.A.;
- **Strumenti di Gestione del Modello:** Statuto, Organigramma, Funzionigramma, Sistema delle deleghe di poteri e responsabilità, Policy, processi e procedure aziendali, Codice Etico, Sistema disciplinare, Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto 231 ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. "reati presupposto").

La responsabilità dell'ente si fonda su un particolare tipo di colpa definita "colpa di organizzazione", che consiste nel mancato rispetto di determinati standard di diligenza nel compimento dell'attività d'impresa.

Si tratta di un sistema di responsabilità in base al quale l'ente risponde in caso di commissione di un reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non avendo adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, il Decreto 231 prevede un articolato sistema sanzionatorio – di cui si dirà più nel dettaglio in seguito - che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività ((sul punto, si rimanda al paragrafo 4 "Sanzioni previste dal Decreto").

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta estraneità dell'ente al fatto di reato.



I concetti di interesse e vantaggio per l'ente hanno poi ricevuto una peculiare declinazione da parte della giurisprudenza con riguardo ai reati presupposto colposi, quali innanzitutto i delitti in materia antinfortunistica, ma poi anche talune ipotesi di reato ambientale. In proposito la giurisprudenza è orientata a ritenere che, in questi casi, interesse e vantaggio debbano essere valutati avuto riguardo alla condotta del soggetto agente e non all'evento di reato, ossia (in ipotesi) all'infortunio del lavoratore. In proposito si è infatti statuito che *"sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento di produttività o anche solo una riduzione dei tempi di lavorazione"* (cfr. Cass., Sez. IV penale, 29 aprile 2019, n. 43656 e Cass., Sez. IV penale 9 dicembre 2019 n. 49775).

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del Decreto 231, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (**cosiddetti soggetti apicali**);

"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (**cosiddetti sottoposti**).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto 231 si riferiva inizialmente ad una serie di reati commessi nell'ambito della tenuta e gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi pertanto come obiettivo primario quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni, l'elenco dei cd. reati presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

Nell'ambito del presente Modello, l'elenco completo dei reati presupposto è individuato e mantenuto costantemente aggiornato nell'apposita Appendice 1 e l'analisi delle singole fattispecie - nonché delle funzioni aziendali coinvolte e delle procedure rilevanti per le attività sensibili - è contenuta all'interno della Parte Speciale del Modello.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal Decreto 231.

4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio collegato alla responsabilità penale e amministrativa degli enti è articolato in quattro tipi di sanzioni, disciplinate dagli artt. 10-19 del Decreto. Si tratta di:

- **sanzioni pecuniarie** (art. 10 del Decreto 231): si applicano sempre, anche qualora l'ente ripari alle conseguenze del reato, avendo questa tipologia di sanzione natura meramente afflittiva e non risarcitoria, come chiarito dall'art. 17 del Decreto.
Le sanzioni pecuniarie sono basate sul sistema delle "quote" applicate in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.
Nella commisurazione delle sanzioni pecuniarie e del numero delle quote, il Giudice applica i criteri di cui all'art. 11 del Decreto, ossia (i) gravità del fatto, (ii) grado di



responsabilità dell'ente, (iii) attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Al fine di assicurare efficacia alla sanzione, l'importo della quota viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'art. 12 del Decreto prevede le circostanze al ricorrere delle quali la sanzione pecuniaria può essere ridotta.

- **sanzioni interdittive** (art. 13 del Decreto 231): possono essere applicate, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato. In quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata resa possibile o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Rientrano in questa categoria:

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

L'effetto di tali sanzioni è quello di paralizzare o ridurre l'attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Hanno una durata temporanea che varia da tre mesi a due anni, solo in casi eccezionali vengono applicate con effetti definitivi.

I criteri di commisurazione delle sanzioni in esame sono i medesimi applicati in caso di sanzioni pecuniarie e, quindi, sul punto occorre fare riferimento all'art. 11 del Decreto.

- **confisca** (art. 19 del Decreto 231): con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato;
- **pubblicazione della sentenza di condanna** (art. 18 del Decreto 231): può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Va inoltre tenuto in considerazione che le fattispecie incriminatrici, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'ente, la responsabilità prevista dal Decreto.

In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto 231 stabilisce che, nei casi di realizzazione dei delitti indicati nella forma di tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà e ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente "*impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

Nel quadro normativo sopra ricostruito occorre altresì prendere in considerazione anche l'art. 266 del D. Lgs. 7 settembre 2005, n. 209, Codice delle Assicurazioni Private, in cui si stabilisce che:

- la sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di un'impresa di assicurazione o di riassicurazione le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b)



del Decreto, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l'esecuzione dall'Autorità giudiziaria all'IVASS;

- le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lettere a) e b) del D. Lgs. 231/2001 non possono essere applicate in via cautelare alle imprese di assicurazione o di riassicurazione;
- quando si avvia un procedimento per l'eventuale commissione di un illecito amministrativo nei confronti di una Compagnia, l'IVASS viene coinvolto dalla fase iniziale sino alla fase esecutiva della sanzione secondo le modalità di cui alla norma.

5. PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6, comma 1 del Decreto 231, con riguardo all'ipotesi di reati commessi da soggetti che rivestono una posizione apicale, stabilisce che l'ente non risponde se dimostra che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, tutte le misure necessarie e idonee a prevenire il reato verificatosi.

In particolare, l'ente non risponde se prova:

- 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;
- di aver affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione da parte della società/ente di un modello di organizzazione, gestione e controllo risponde all'esigenza:

- in primo luogo, di prevenire la commissione dei reati;
- in secondo luogo, di evitare che, nel caso in cui ciò avvenga, tale azione delittuosa possa essere ricondotta ad una colpa in organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale della società stessa di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti.

Inoltre, l'ente non risponde se i soggetti che rivestono una posizione apicale hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto).

Allo stesso modo, l'art. 7 del Decreto 231 configura la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati realizzati da soggetti sottoposti se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, l'inosservanza di detti obblighi è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6, comma 2 del Decreto 231 stabilisce che il Modello di organizzazione può definirsi idoneo quando risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;



- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro dai quali può derivare la responsabilità dell'ente, il Modello di organizzazione e gestione deve essere adottato nel rispetto dei requisiti stabiliti dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza).

Inoltre, il Legislatore, ha stabilito in capo agli enti l'obbligo di prevedere all'interno del Modello adeguati canali di segnalazione circostanziate di condotte illecite, c.d. *whistleblowing*, ciò al fine di garantirne la conformità ai requisiti previsti dal Decreto.

In particolare, tali canali - di cui almeno uno informatico - devono essere idonei a preservare la riservatezza del segnalante, il quale non può subire misure discriminatorie o ritorsive per il fatto di aver segnalato comportamenti rilevanti ai sensi del Decreto.

A ciò si aggiunga che occorre prevedere la comminazione di 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.

Con riferimento al *whistleblowing*, si rimanda al paragrafo 5 "*Segnalazione circostanziata di condotte illecite (whistleblowing)*" del successivo Capitolo 3.



CAPITOLO 2

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. FUNZIONE E OBIETTIVI DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto 231, ma contribuiscono anche a migliorare la *corporate governance* della Società, limitando il rischio di commissione dei Reati.

I principi, le regole e le procedure che fanno parte del Modello devono quindi condurre a:

- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di porre in essere un illecito, la cui commissione è fortemente condannata in quanto contraria agli interessi della Compagnia e del Gruppo anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio;
- rendere efficiente e costante il monitoraggio sull'attività della Compagnia, al fine di prevenire la commissione di un reato e/o reagire tempestivamente a tale evento.

Scopo del Modello è pertanto la costruzione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione.

2. NATURA, FONTI E PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Il Modello costituisce un regolamento interno alla Compagnia ed è per le stesse ragioni vincolante: esso è inteso infatti come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate all'interno del Gruppo in funzione delle specifiche attività svolte, al fine di prevenire la commissione dei reati suscettibili di dare luogo a una responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231.

L'art. 6, comma 3 del Decreto 231 prevede che, ferme restando le fonti di legge, *"i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalla associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'identità dei modelli a prevenire i reati"*.

In ottemperanza alla previsione normativa richiamata, nella redazione del presente Modello sono state tenute in considerazione le *"Linee Guida per il Settore Assicurativo in materia di responsabilità amministrativa"* elaborate da ANIA, che rappresentano la base per l'adozione da parte delle singole imprese assicuratrici di un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto in considerazione delle particolarità che caratterizzano l'attività assicurativa.

Con tale documento ANIA ha indicato i punti fondamentali per la redazione del modello, in particolare:

- definizione del concetto di modello organizzativo;
- indicazione precisa dei compiti e poteri dell'Organismo di vigilanza;
- individuazione delle aree di rischio e delle procedure di controllo atte a prevenire e ridurre la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- creazione di un sistema disciplinare adeguato.

Accanto alle Linee Guida emanate da ANIA, il presente Modello è stato redatto anche tenendo in debita considerazione le Linee Guida elaborate da Confindustria, nella versione aggiornata al giugno 2021 e i *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231"*,



pubblicati in data 19 febbraio 2019 dal CNDCEC, in collaborazione con ABI, Confindustria e Consiglio Nazionale Forense.

La predisposizione del Modello è stata svolta sulla base della valutazione delle caratteristiche operative ed organizzative della Società e delle attività dalle stesse svolte nel concreto, innanzitutto del sistema di governo societario e dei controlli interni attuati.

Si ricorda che il sistema di governo societario e dei controlli interni già esistente e attuato dalla Compagnia è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali, ed il conseguimento dell'efficacia ed dell'efficienza dei processi, della salvaguardia del valore delle attività, e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali e della conformità delle operazioni con le previsioni di legge, lo Statuto e le disposizioni interne.

In particolare, in tema di governo societario, il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, recante disposizioni in materia di governo societario, ai sensi degli articoli 29-bis, 30, 30-bis, 30-quater, 30-quinquies, 30-sexies, 30-septies, evidenzia l'importanza per le imprese di assicurare di dotarsi di un preciso sistema di controllo interno che comprenda processi e strumenti di verifica:

- da una parte, diretti a garantire la solvibilità dell'impresa e la sua corretta gestione;
- dall'altra, volti all'assunzione di misure tali da impedire, a tutti i livelli aziendali, la commissione - anche in potenza - di reati e illeciti nell'interesse o vantaggio dell'ente.

Con riferimento al sistema di governo societario della Compagnia, esso coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla stessa attraverso (i) la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo e (ii) la prevenzione e corretta gestione di ogni possibile conflitto di interesse.

Tra gli strumenti specifici già esistenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e a effettuare i controlli sull'attività di impresa (anche in relazione ai reati da prevenire) la Compagnia ha individuato:

- le regole e le direttive di governo societario adottate ai sensi del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018;
- le politiche e le procedure aziendali;
- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL applicabile;
- ogni altra normativa interna ed esterna relativa ai sistemi di controllo in essere incluso, il sistema di controllo sull'informativa al pubblico e al *Regulator*;
- le procedure e applicativi informatici.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Vista l'importanza che i predetti strumenti assumono, il personale interessato viene messo a conoscenza del loro contenuto attraverso i più opportuni mezzi di diffusione degli stessi e riceve altresì una periodica formazione in merito alla loro effettiva applicazione.

Tra gli elementi sopra richiamati riveste un ruolo essenziale il Codice Etico, un documento che definisce i principi di condotta nello svolgimento degli affari della Compagnia, nonché gli impegni e le responsabilità degli amministratori e dei collaboratori.

Ciò in virtù della complessità delle situazioni in cui la Società si trova ad operare, per cui si è ritenuto importante definire con chiarezza l'insieme dei valori riconosciuti, accettati e condivisi.



Il Codice Etico rappresenta l'enunciazione dei principi generali di comportamento, la cui osservanza è importante per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Compagnia, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo della stessa.

Con il Codice Etico, la Compagnia ha altresì inteso dare evidenza delle linee di condotta che guidano quotidianamente l'attività d'impresa del Gruppo a tutti i soggetti con cui interagisce a vario titolo, nonché a chi fa parte o entrerà a far parte dell'organizzazione aziendale.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è composto da una Parte Generale e Parti Speciali.

Più in particolare:

- la **Parte Generale** contiene una descrizione del quadro normativo di riferimento, della struttura necessaria per l'attuazione e diffusione del Modello, delle regole e principi generali che governano il Modello, della struttura dell'apparato sanzionatorio, dei criteri di aggiornamento del Modello e della composizione e operatività dell'Organismo di Vigilanza;
- le **Parti Speciali** contengono, per ciascuna classe di reato, l'indicazione delle *attività sensibili* ai sensi del Decreto 231, dei principi generali di comportamento e delle misure di prevenzione e controllo deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti;
- il **Sistema Sanzionatorio**, in attuazione della previsione di cui all'art. 7, comma 2, lettera e) del Decreto.

Il Modello è stato redatto tenendo conto della struttura, natura, dimensione e dell'attività concretamente svolta dalla Compagnia e viene periodicamente sottoposto agli aggiornamenti necessari, in base alla futura evoluzione dell'attività svolta, del contesto in cui la Società ad operare e alle novità normative.

4. COSTRUZIONE DEL MODELLO

La Società ha svolto un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, un'analisi delle aree/attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto 231.

In particolare, sono stati analizzati il settore di appartenenza, il contesto normativo di riferimento, il contesto societario, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle deleghe di poteri e responsabilità, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa e le procedure formalizzate e diffuse all'interno del Gruppo.

La Società ha proceduto dunque ad individuare il suo profilo di rischio mediante:

- l'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- l'autovalutazione dei rischi di commissione di reati e l'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione di reato (*c.d. risk self assessment*).

L'obiettivo dell'attività di *risk self assessment* è la costituzione di un sistema di prevenzione e controllo che trova la propria declinazione nel Modello e che non possa essere aggirato se non in via fraudolenta.



Con questo fine si individuano, mediante un'analisi di tutte le unità organizzative della Compagnia, le attività a rischio di commissione di reato e le possibili modalità di realizzazione delle stesse.

L'approccio adottato per lo svolgimento della suddetta attività è basato su una metodologia di rilevazione dei rischi e censimento dei controlli in relazione alle attività effettivamente svolte nell'ambito dei processi aziendali esaminati.

Attraverso questo tipo di attività:

- si analizzano la struttura della Società, le risorse da questa impiegate, i poteri decisionali conferiti, i processi aziendali e gli strumenti utilizzati per lo svolgimento degli stessi;
- si individuano la tipologia di reato da prevenire, le attività sensibili e le modalità con cui il reato può essere commesso;
- si svolge un'accurata ricognizione dei procedimenti decisionali ed operativi in uso;
- si sviluppa una visione organica dell'intera operatività della Compagnia, con l'obiettivo di rendere il Modello aderente alla realtà sociale.

I risultati emersi dal *risk assessment* sono descritti nelle Parti Speciali del Modello, all'interno delle quali sono riportate le aree, i soggetti ed i processi considerati a rischio in relazione alle singole fattispecie di reato e le conseguenti procedure di prevenzione e controllo adottate dalla Compagnia.

5. DESTINATARI

Al rispetto di quanto previsto dal Modello sono tenuti i seguenti soggetti (di seguito "**Destinatari**"):

- i componenti degli organi sociali e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di un'unità organizzativa della stessa;
- tutti i dipendenti e collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero;
- coloro che, nei limiti del rapporto contrattuale e pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse della Compagnia o sono legati ad essa da rapporti giuridici rilevanti.

In particolare, la Compagnia si avvale di apposite clausole contrattuali con cui concorda con i propri *partner* il rispetto delle prescrizioni contenute nel Decreto 231 e nel Codice Etico, nonché provvede a verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei *partner* siano in linea con i principi della Società.

La Compagnia prende le distanze e sanziona qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

6. PROCEDURA DI ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'organo amministrativo.

Pertanto, il presente Modello è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, competente altresì sulle successive modifiche e integrazioni dello stesso previa valutazione ed analisi delle indicazioni fornite dall'OdV e dei riscontri forniti dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali interessate.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, quando:



- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano avvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, da cui siano emerse l'inefficacia e l'inefficienza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nell'articolazione delle funzioni all'interno della Società, tali da incidere su quanto previsto all'interno del Modello e sull'efficacia dello stesso.

La Società procede quindi almeno con cadenza annuale a sottoporre il presente Modello alla verifica dell'organo amministrativo della Società, avvalendosi del contributo e dell'indicazione dell'Organismo di Vigilanza ed eventualmente della collaborazione e del supporto dei propri consulenti.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto 231.



CAPITOLO 3

ORGANISMO DI VIGILANZA

1. IDENTIFICAZIONE COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 stabilisce che l'ente non risponde dell'illecito se prova anche di avere affidato ad un organismo dell'ente - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In attuazione della predetta disposizione normativa nell'ambito della Compagnia è istituito un organo collegiale, l'Organismo di Vigilanza, cui è attribuito il compito di:

- monitorare l'effettività del Modello, in particolare la sua coerenza con i comportamenti concretamente assunti dai destinatari e con le attività svolte dalla Compagnia;
- analizzare nel continuo l'adeguatezza del Modello, intesa come reale e non meramente formale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- verificare che siano mantenuti nel tempo i requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- effettuare il necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nel caso in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti attraverso:
 - suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi;
 - *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Al fine di assolvere al meglio alle funzioni attribuite all'OdV, i componenti dello stesso devono possedere una conoscenza approfondita dell'attività della Compagnia e, al contempo, essere dotati di un livello di autorevolezza e indipendenza tale da assicurare la credibilità e la coerenza delle attività svolte dall'Organismo.

Nel suo complesso l'OdV, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettua un'attività di reporting direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'adeguata autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- **professionalità**, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- **continuità di azione** e, a tal fine, l'OdV deve:
 - operare una costante vigilanza del rispetto del Modello avvalendosi dei necessari poteri di indagine;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Compagnia.

La Società, tenendo conto delle proprie dimensioni e complessità organizzativa, ha identificato l'OdV in un organo collegiale, composto da tre soggetti, che riferisce all'organo amministrativo tutte le informazioni rilevanti in tema di vigilanza e osservanza del Modello.



In particolare, l'OdV è composto da:

- un membro esterno, che ricopre il ruolo di Presidente;
- due membri della Compagnia scelti tra i soggetti più idonei a ricoprire la carica in virtù della conoscenza della Società e della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei requisiti sopra descritti e previa verifica di insussistenza di cause di ineleggibilità, che, se successive alla nomina, determinano al decadenza dall'incarico. Si tratta in particolare di:

- sussistenza di relazioni di parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, tra cui in maniera specifica membri del management nonché persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione e controllo all'interno della Società, sindaci della Società e la società di revisione;
- presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- titolarità diretta o indiretta di partecipazioni azionarie della Società tali da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- svolgimento delle funzioni di amministratore con poteri nei tre esercizi precedenti alla nomina in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- sussistenza di un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina;
- emanazione di un provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento) per violazioni rilevanti ai fini della responsabilità di cui al Decreto;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Con l'atto di nomina, possono essere altresì riconosciuti e stabiliti gli emolumenti dei componenti dell'OdV.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite apposita comunicazione interna.

1.1 DURATA DELL'INCARICO E CAUSA DI CESSAZIONE DELL'ODV E DEI SINGOLI COMPONENTI

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina.

Scaduto l'incarico ed in pendenza della nomina dei nuovi componenti dell'OdV, i membri devono svolgere le proprie funzioni ed esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'organo amministrativo.

L'OdV decade per scadenza dell'incarico o rinuncia della maggioranza dei suoi componenti ovvero per revoca da parte del Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato emessa nei confronti della Compagnia ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);



- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV o una violazione del Codice Etico o del Modello.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e approvata con il voto dei due terzi dei presenti, una volta sentiti gli altri membri dell'OdV e il Collegio Sindacale.

La cessazione dall'incarico di un singolo componente dell'OdV può avvenire per cessazione della carica o ruolo aziendale ricoperti, per rinuncia all'incarico o revoca per giusta causa da parte da parte dell'organo amministrativo, per esempio nel caso in cui sopravvenga una causa di decadenza.

In caso di cessazione dell'incarico di un singolo componente, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

2. COMPITI E POTERI

Ai fini dello svolgimento della sua attività di controllo e di ispezione, l'OdV può:

- accedere, anche attraverso le banche dati aziendali, a qualsiasi documento e informazione rilevante, procedendo inoltre, laddove lo ritenga necessario, all'audizione diretta di dipendenti della Compagnia;
- procedere a seguito di provvedimenti dell'autorità competente, anche provvisori, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'attività dei destinatari oggetto del provvedimento, garantendo in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza;
- effettuare controlli di routine e controlli straordinari, con approfondimento maggiore in casi particolari, quali la rilevazione di gravi violazioni o reati e di modifiche organizzative organiche che coinvolgano la Società;
- verificare e richiedere il rispetto dei principi del Codice Etico adottato dalla Società anche con riferimento ai collaboratori esterni e ai partner;
- sottoporre agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello o inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto, affinché valutino l'irrogazione delle sanzioni (anch'esse di loro competenza), per poi proporre l'effettiva applicazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali ostacoli all'esercizio della propria attività;
- esaminare i rapporti redatti dalla funzione di *Interna Audit*, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, nella materia riguardante il Decreto 231, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati all'Alta Direzione, al Collegio Sindacale o al Comitato per il Controllo interno e i Rischi.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'OdV mediante:

- coordinamento con i Responsabili delle Attività Sensibili per verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati;
- analisi delle richieste e delle segnalazioni pervenute all'OdV;
- proposta agli organi competenti degli opportuni adeguamenti e degli aggiornamenti del Modello, alla luce delle modifiche normative di volta in volta intervenute, nonché in esito alle verifiche effettuate e all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio;
- partecipazione a incontri di allineamento con il Collegio Sindacale e/o con la società di revisione;
- supporto di consulenti esterni e personale delle singole funzioni aziendali in ragione delle rispettive competenze e professionalità. Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali in relazione



ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva - sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;

- formulazione di proposte motivate al Comitato per il Controllo interno e i Rischi che provvede, dopo averle valutate, a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Nell'assolvimento dei propri compiti, l'OdV si riunisce di norma almeno una volta ogni trimestre, secondo un calendario a tal fine predisposto.

Inoltre, in relazione alle attività sensibili, l'OdV predispone un Piano Annuale di attività e verifiche finalizzate a valutare l'effettiva adeguatezza ed applicazione degli strumenti normativi interni in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo.

Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV e a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

3. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'OdV riferisce in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Comitato per il Controllo interno e i Rischi, del Collegio Sindacale e dell'Alta Direzione.

In particolare:

- su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- su base semestrale, nei confronti del Comitato per il Controllo interno e i Rischi, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale,

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, dal Comitato per il Controllo interno e i Rischi e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo è inoltre tenuto a redigere un *report* annuale relativamente a:

- attività svolta;
- segnalazioni ricevute (numero e contenuti);
- eventi avvenuti nel corso dell'anno e considerati di particolare rilevanza;
- ogni altro dato, atto o fatto cui l'OdV ritenga opportuno dare rilievo.

In considerazione del ruolo del Collegio Sindacale, ossia quello di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società, sul suo corretto funzionamento e sull'operato dell'Organismo di Vigilanza, spetta a quest'ultimo valutare la necessità di informare il Collegio Sindacale sugli eventi rilevati nello svolgimento dell'attività ritenuti rilevanti ai sensi del Decreto.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'informativa indirizzata all'OdV è finalizzata a consentire lo svolgimento di una analisi continuativa del rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto e dell'efficacia dei presidi aziendali adottati con riferimento alle diverse aree sensibili.

Sul punto, si richiama quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231, laddove il legislatore, tra i requisiti che il Modello deve soddisfare, annovera la previsione di flussi



informativi in adempimento agli "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Nello specifico, devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. IVASS, CONSOB, AGCOM), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o del Modello;
- modifiche nel sistema di deleghe primario, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Compagnia;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto 231.

In aggiunta, le funzioni aziendali responsabili trasmettono all'OdV flussi informativi periodici e *ad hoc*, sulla base di specifiche linee guida aziendali.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sul trattamento e sulla protezione dei dati.

5. SEGNALAZIONE CIRCOSTANZIATA DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

La Legge n. 179 del 29 dicembre 2017 - recante "*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*" - ha introdotto una disciplina specifica sul fenomeno del c.d. *whistleblowing*, ossia della segnalazione circostanziata di condotte illecite all'interno degli enti privati.

Nello specifico, con la citata legge l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 è stato modificato con l'aggiunta dei commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

In particolare, il comma *2-bis* stabilisce che:

- il modello debba prevedere un sistema/canale per effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, strutturato in modo tale



da garantire massima tutela della riservatezza dell'identità del soggetto segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- si debba predisporre almeno un canale alternativo, in modalità informatica, anch'esso idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione dallo stesso effettuata;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) vanno previste 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.

Quanto ai commi 2-ter e 2-quater, essi sanciscono rispettivamente che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante sia dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Coloro che intendono inviare una segnalazione potranno utilizzare i seguenti canali di comunicazione:

- inviando una mail al seguente indirizzo di posta elettronica: mail231@bpmvita.it, a cui accedono unicamente il Titolare della Funzione Compliance ed il Direttore Controllo Generale;
- usando l'apposito modulo, disponibile sul sito Web dedicato dal Gruppo Covéa al seguente indirizzo: <https://report.whistleb.com/covea>;
- utilizzando le caselle di posta fisiche installate all'interno dei locali della Compagnia.

L'utilizzo di tale canale alternativo di segnalazione è facoltativo e nessun collaboratore potrà essere sanzionato in caso di non utilizzo.

Il sistema di segnalazione descritto garantisce il rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (GDPR) e si basa sui principi generali di buona fede, onestà e confidenzialità.

L'accesso alle segnalazioni è consentito unicamente al Titolare della Funzione Compliance ed al Responsabile della Funzione Antiriciclaggio della Compagnia, che sono altresì responsabili del processo di gestione della segnalazione.

Qualora si rendesse necessario ricorrere all'ausilio di risorse interne alla Compagnia al fine di svolgere le attività di analisi delle segnalazioni pervenute, sarà sottoscritta dalle stesse una apposita dichiarazione di confidenzialità, così da tutelare la riservatezza sia del segnalante, sia del soggetto segnalato per tutto il tempo necessario a svolgere le attività di verifica e di approfondimento, rispettando il diritto di difesa.

Quanto al contenuto delle segnalazioni, esse devono essere corredate di tutte le informazioni possibili in possesso del segnalante e deve essere allegata eventuale documentazione a supporto della segnalazione.

Le segnalazioni previste nell'ambito del *whistleblowing* devono quindi essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, così da non disperdere l'efficacia della segnalazione stessa e agevolare, invece, l'emersione di condotte che potrebbero risultare illecite.



Ciò posto, si fa rilevare che viene garantita l'assoluta riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte, nonché delle informazioni relative alla segnalazione e l'identità del segnalante non viene mai comunicata in nessuna delle fasi di gestione della segnalazione.

La Compagnia garantisce la protezione del segnalante contro ogni misura discriminatoria ed ogni rappresaglia basata sul fatto di aver segnalato un'allerta.

L'OdV deve valutare le segnalazioni ricevuto con discrezionalità e responsabilità, assumendo, se necessario, informazioni dall'autore della segnalazione e/o responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto le ragioni della decisione di non procedere.



CAPITOLO 4

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La Società si impegna a divulgare all'interno della compagine organizzativa i principi sulla responsabilità amministrativa e le regole di condotta contenute nel Modello, attraverso periodiche attività di informazione e formazione che coinvolgono il personale dipendente e, in generale, i soggetti identificati come destinatari delle previsioni del Modello.

Nello svolgimento di tali attività, la Società adotta ogni azione che possa assicurare trasparenza e completezza nell'attività di informazione della funzione del Modello verso il personale dipendente.

Nello specifico, è stato attuato un piano di formazione che consente al personale dipendente di conoscere la normativa di cui al Decreto 231, il Modello e il suo funzionamento.

Il piano di formazione prevede lo svolgimento di corsi tematici attraverso l'uso di una piattaforma *e-learning*, con test finali per verificare il grado di apprendimento da parte dei fruitori.

La formazione verso il personale ha natura obbligatoria ed è affidata operativamente alla Funzione Compliance.

Accanto alle attività formative, la Società rende consultabili i contenuti del Modello e del Codice Etico attraverso:

- il Portale aziendale (*Sharepoint*) a cui tutti dipendenti possono accedere per la consultazione dei documenti sopra indicati;
- il sito istituzione della Compagnia nella sezione Governance, in cui sono disponibili il Modello Parte Generale e il Codice Etico.

Inoltre, copia in formato elettronico della versione integrale del Modello, è consegnata all'Alta Dirigenza della Società.

2. INFORMAZIONE A PARTNER, FORNITORI E SOGGETTI ESTERNI

L'attività di comunicazione dei principi contenuti nel Modello è rivolta anche a soggetti esterni, legati alla Società da rapporti di collaborazione o fornitura contrattualmente regolati.

A tal fine la Società richiede a tali soggetti di prendere formale visione del Modello e del Codice Etico, nonché di impegnarsi al rispetto di quanto ivi previsto, attraverso l'inserimento, nei relativi accordi, di apposite clausole standard e/o clausole risolutive espresse, di recesso immediato, di risarcimento del danno o manleva.



CAPITOLO 5

SISTEMA SANZIONATORIO

1. FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231, il Modello per essere efficace deve contenere al suo interno un adeguato sistema sanzionatorio volto a reprimere il mancato rispetto delle misure in esso contenute.

In tal modo il Modello assume valenza di scriminante rispetto alla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231.

La *ratio* dell'introduzione di un sistema sanzionatorio è quella di evitare qualsiasi violazione del Modello e rendere più efficace l'esercizio da parte dell'Organismo di Vigilanza delle sue funzioni, così da garantire l'effettività del Modello stesso e dei presidi di prevenzione e monitoraggio.

Le sanzioni vengono applicate secondo i criteri di gradualità (dalla più grave alla più lieve) e di proporzionalità tra la gravità della violazione rilevata e la sanzione comminata. L'irrogazione della sanzione disciplinare deve essere in ogni caso ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

La violazione di quanto previsto dal Modello costituisce un illecito disciplinare autonomo rispetto all'eventuale rilevanza penale o amministrativa della condotta.

In ragione di ciò, la Società una volta accertata la violazione del Modello, potrà azionare un procedimento disciplinare, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale o amministrativa da parte dell'Autorità competente e senza dover attendere gli esiti del procedimento penale o amministrativo pendente.

Nello specifico, determina l'applicazione di sanzioni il compimento delle seguenti condotte:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione con le modalità ivi previste;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nelle Parti Speciali del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento nelle Attività Sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- compimento di atti ritorsivi e/o discriminatori perpetrato ai danni di chi abbia effettuato una segnalazione, secondo il sistema di *whistleblowing* disciplinato dal Modello, comportamenti censurabili, in quanto contrari a disposizioni normative o a regolamenti aziendali, compiuti da altri soggetti all'interno della Società;



- segnalazioni, secondo il sistema di *whistleblowing* disciplinato dal Modello, di comportamenti censurabili tenuti da altri soggetti all'interno della società, che oltre ad essersi rivelate infondate, siano state compiute con dolo e colpa grave;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Attività sensibili;
- ogni altra attività o omissione che possa risultare rilevante ai fini del Modello e/o della normativa interna della Compagnia.

2. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Modello da parte del personale dipendente costituisce un illecito disciplinare, nonché un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e quindi punibile mediante l'applicazione di sanzioni.

Il Decreto prevede che, per il personale dipendente, il sistema disciplinare rispetti i limiti previsti dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Pertanto, riscontrata la violazione potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- biasimo per iscritto;
- sospensione dal servizio e del trattamento economico non superiore a 10 giorni;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa (senza preavviso).

Nell'applicazione delle sanzioni disciplinari si dovrà tenere conto dei seguenti criteri:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda dell'intensità del dolo o del grado della colpa;
 - rilevanza degli obblighi violati;
 - livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
 - comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- di ogni altra particolare circostanza che accompagna l'illecito disciplinare.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure previste dal presente Modello o di attuazione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

La sanzione minima consisterà in un richiamo verbale o scritto del dirigente.

Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione applicata consiste nel licenziamento per giusta causa.

Inoltre, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potrà essere disposta una riduzione del premio annuale ovvero potrà determinarsi una riduzione di tale parte variabile della remunerazione laddove tale comportamento comporti un peggioramento dei risultati ai fini della misurazione degli obiettivi cui è collegata l'erogazione della citata componente variabile.



4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di accertata violazione o tentativi di violazione del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV informa tempestivamente e per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e il Comitato per il Controllo interno e i Rischi, affinché assumano gli opportuni provvedimenti.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI FORNITORI E DEI DISTRIBUTORI

Per garantire il rispetto dei principi e regole contenuti nel Modello da parte dei consulenti, dei fornitori e dei distributori, la Società prevede l'inserimento, nei relativi accordi, di apposite clausole standard che impegnino contrattualmente tali soggetti a rispettare quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e a non porre in essere condotte in contrasto con quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

La violazione da parte di consulenti, fornitori e distributori delle norme previste dal Decreto 231 e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta della Società può essere causa di risoluzione del relativo contratto.

La violazione va pertanto denunciata senza indugio, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

Nei casi in cui la Società valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, ne deve essere data notizia all'OdV.

6. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società.

Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente adottate, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.