

Poste Assicura

MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Assicura il 31 Gennaio 2012

Modificato nell'adunanza del Consiglio di Amministrazione del:

12 novembre 2013

6 agosto 2015

14 dicembre 2016

Documento ad uso Interno

Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.

INDICE

PARTE GENERALE 3

SEZIONE PRIMA 4

1 Il Decreto Legislativo 231/2001 4

1.1 La Responsabilità amministrativa degli enti 4

1.2 I reati previsti dal Decreto 5

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto 6

1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa 7

1.5 I reati commessi all'estero 8

SEZIONE SECONDA 9

2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Poste Assicura S.p.A. 9

2.1 Premessa 9

2.2 Finalità del Modello 10

2.3 Destinatari 12

2.4 Struttura del Modello 12

2.5 Presupposti del Modello 12

2.6 Elementi fondamentali del Modello 13

2.7 Individuazione delle attività "a rischio" 14

2.8 Principi e presidi generali di controllo interno 15

SEZIONE TERZA 18

3 Organismo di Vigilanza 18

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 18

3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza 18

3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 19

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari 20

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 20

SEZIONE QUARTA 23

4 Sistema sanzionatorio 23

4.1 Premessa 23

4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti 24

4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 26

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci 26

4.5 Misure nei confronti dei membri dell'O.d.V. 26

4.6 Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti 26

5 Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello 27

6 Codici di comportamento 27

7 Aggiornamento del Modello 28

PARTI SPECIALI 29

ALLEGATO 1 - CATALOGO REATI 231 30

Documento ad uso interno
Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.

PARTE GENERALE

Documento ad uso Interno
Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.

SEZIONE PRIMA**1 Il Decreto Legislativo 231/2001****1.1 La Responsabilità amministrativa degli enti**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli *“enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche solo *“enti”*).

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che:

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1 "Catalogo Reati 231"¹ del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]
- 3. Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]
- 4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]
- 6. Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 7. Reati societari** (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015]
- 8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- 10. Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]

¹ Aggiornato alla data del 15 dicembre 2014 (ultimo provvedimento inserito: art. 3 Legge 15 dicembre 2014, n. 186).

11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
16. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. 68/2015]
17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]
18. **Reati transnazionali (L. n. 146/2006)**

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare e, dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da

esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico, ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano 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 tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia la mera adozione di un Modello Organizzativo, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

SEZIONE SECONDA**2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Poste Assicura S.p.A.****2.1 Premessa**

La Compagnia Poste Assicura S.p.A. (di seguito Poste Assicura o Compagnia), appartenente al Gruppo Assicurativo Poste Vita, è stata autorizzata all'esercizio dell'attività assicurativa con Provvedimento IVASS n. 2788 del 25 Marzo 2010 ed il 1 aprile 2010 ha iniziato l'attività di vendita dei propri prodotti.

Nello specifico, Poste Assicura è stata autorizzata ad operare nei seguenti rami:

- Ramo 1 – Infortuni.
- Ramo 2 – Malattie.
- Ramo 8 – Incendio ed elementi naturali.
- Ramo 9 – Altri danni ai beni.
- Ramo 13 – Responsabilità Civile Generale.
- Ramo 16 – Perdite pecuniarie di vario genere.
- Ramo 17 – Tutela Legale.
- Ramo 18 – Assistenza.

Poste Assicura adotta il modello di amministrazione e controllo tradizionale, che risulta adeguato a perseguire l'obiettivo di un appropriato bilanciamento dei poteri e una puntuale distinzione delle funzioni: (i) di supervisione strategica, affidata al Consiglio di Amministrazione; (ii) di gestione, demandata all'Amministratore delegato; (iii) di controllo, svolta dal Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è affidata alla società di revisione di volta in volta incaricata dall'Assemblea.

L'offerta dei prodotti viene principalmente rivolta agli individui e alle famiglie. Per la commercializzazione al pubblico dei prodotti la Compagnia si avvale dell'attività di intermediazione assicurativa svolta principalmente da Poste Italiane tramite la propria Rete di Uffici Postali².

A seguito di detta autorizzazione, Poste Vita S.p.A., che detiene il controllo del 100% di Poste Assicura, ha richiesto all'IVASS, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 209 del 7 Settembre 2005 (Codice delle Assicurazioni), e dal Regolamento IVASS n. 15 concernente il Gruppo Assicurativo, l'iscrizione del Gruppo nell'albo dei gruppi assicurativi.

L'Autorità, valutata la sussistenza dei presupposti di legge e regolamentari, in data 29 Aprile 2010, ha provveduto all'iscrizione all'albo del Gruppo Assicurativo Poste Vita, assegnando il numero d'ordine 043. Uno degli elementi caratterizzanti del Modello di Business di Poste Assicura è costituito dall'esternalizzazione di alcune attività.

² Poste Italiane S.p.A. – Società con socio unico – Patrimonio BancoPosta iscritta alla sez. D del RUI

Il Consiglio di Amministrazione della Compagnia, in conformità all'articolo 31 del Regolamento IVASS n. 20 in materia di controlli interni, gestione dei rischi, compliance ed esternalizzazione delle attività delle imprese di assicurazione, ha approvato, la vigente Policy in materia di esternalizzazione e scelta dei fornitori, in cui sono formalizzati i criteri di scelta delle attività da esternalizzare, le azioni di analisi e controllo che devono essere rispettate dalla Compagnia nell'affidamento di attività in outsourcing e nella selezione di fornitori di beni e servizi.

In conformità alla suddetta delibera e sulla base di quanto depositato dalla Compagnia in sede di autorizzazione, le attività affidate in outsourcing sono suddivisibili in quelle esternalizzate a società del Gruppo Poste Italiane e quelle a società esterne. Le principali attività esternalizzate riguardano:

- la gestione di alcuni sistemi informatici a supporto del business;
- il supporto nelle attività di amministrazione del personale;
- il Contact Center e le attività di gestione documentale (inclusa l'archiviazione polizze);
- le attività di gestione del patrimonio libero e del patrimonio riconducibile agli attivi a copertura delle riserve tecniche;
- relativamente ad alcuni prodotti l'istruzione, la liquidazione dei sinistri;
- la manutenzione e la personalizzazione del software gestionale del portafoglio polizze.

2.2 Finalità del Modello

Poste Assicura, si dota del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello 231" o "Modello") con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto (cd. reati presupposto) da parte di esponenti della Compagnia, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

Poste Assicura è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

Il presente Modello ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella predisposizione del presente documento la Compagnia tiene presente, oltre le prescrizioni del Decreto, le linee guida predisposte da Confindustria e le linee guida emanate dall'Associazione Nazionale tra le Imprese Assicuratrici (ANIA) approvate dal Ministero della Giustizia, le leggi e i regolamenti applicabili, gli orientamenti che si stanno consolidando in materia e le *best practices* di governance e organizzazione per imprese assicuratrici.

Resta inteso che poiché il Modello Organizzativo deve essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Compagnia, il medesimo si può discostare dalle linee guida suddette che, per loro natura, hanno carattere generale.

Nell'adozione/aggiornamento del Modello, Poste Assicura tiene conto, oltre che delle citate linee guida, anche degli ulteriori indirizzi forniti da Poste Vita e da Poste Italiane nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento svolta dalle stesse.

Nel dare attuazione a tali indicazioni, Poste Assicura valuta autonomamente specifiche aree di rischio in relazione alla particolare attività svolta, a seguito delle analisi della propria struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

La Compagnia, in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di governance caratterizzato da elevati standard etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale, sin dagli anni immediatamente successivi all'entrata in vigore della normativa, ha svolto le necessarie attività di adeguamento al Decreto.

La prima versione del Modello è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Poste Assicura il 31 gennaio 2012.

Sin dalla prima adozione la Compagnia ha desiderato perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico di Gruppo possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Compagnia;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di Poste Assicura S.p.A. di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico di Gruppo;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Compagnia, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

La Compagnia ha successivamente provveduto costantemente ad effettuare gli opportuni aggiornamenti al fine di:

- integrare i contenuti del Modello a seguito dei vari interventi legislativi che hanno introdotto nuove categorie di reati-presupposto;
- accogliere gli orientamenti della giurisprudenza che si sono formati nel tempo in materia di responsabilità da reato degli enti;
- recepire l'evoluzione delle *best practice* e delle Linee Guida di riferimento;
- riflettere in modo adeguato l'evoluzione del business e degli assetti organizzativi della Compagnia, anche alla luce dell'evoluzione normativa e regolamentare in materia.

2.3 Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello (di seguito, i "Destinatari"), ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti di Poste Assicura S.p.A., nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Compagnia (es. collaboratori e partner).

2.4 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una **Parte Generale** composta da quattro sezioni che contengono, nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (All. n. 1);
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello;

e da **Parti Speciali** che contengono una descrizione relativa:

- alle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da Poste Assicura S.p.A.;
- alle attività a rischio-reato;
- alle regole comportamentali, ai principi di controllo specifici e ai presidi organizzativi.

2.5 Presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, la Compagnia ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui il Gruppo si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Più in generale, il sistema di controllo interno di Poste Assicura è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità e in particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Compagnia nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale. Tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli di Poste Assicura;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale sia interno che esterno all'organizzazione aziendale;

- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno di Poste Assicura si basa sui seguenti elementi:

- integrità e valori che ispirano l'agire quotidiano dell'intera azienda, esprimendo altresì lo stile del Board e del Management aziendale;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione dei poteri e delle responsabilità (incluso il concetto di *accountability*), in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attenzione al sistema delle competenze del personale, alla luce degli obiettivi perseguiti;
- identificazione, valutazione e gestione dei rischi, che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- definizione di procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo della Compagnia, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno (informatici, di reporting, ecc.);
- processi di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

2.6 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati da Poste Assicura nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("attività a rischio" e/o "attività sensibili"), svolta mediante l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato;
- predisposizione e aggiornamento di strumenti normativi relativi ai processi ritenuti a rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Compagnia, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste, sancite nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento Fornitori e Partner del Gruppo Poste Italiane e, più in dettaglio, nel presente Modello;

- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell'art. 6, punto b), del Decreto;
- attuazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'effettività del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione sui contenuti del Modello, nonché sulle regole comportamentali valide a tutti i livelli aziendali;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (cfr. par. 7, Sezione Quarta "Aggiornamento del Modello").

2.7 Individuazione delle attività "a rischio"

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

In relazione alle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01, viene effettuata l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità possono potenzialmente verificarsi eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal citato decreto.

Tale analisi dei rischi, comprensiva dei processi e delle attività sensibili rilevati nell'ambito del Business Process Model aziendale (BPM - Modello di riferimento basato su una logica di processo), direttamente o indirettamente riferibile al rischio di reato, è eseguita dalla funzione di revisione interna di Poste Vita, che dopo averla sottoposta all'esame dei componenti della Segreteria Tecnica di Poste Assicura (di cui al paragrafo 3.1), la presenta all'Amministratore Delegato e all'Organismo di Vigilanza per le eventuali proposte di integrazioni. Tale analisi costituisce la base di riferimento per eventuali esigenze di modifica e/o di integrazione del Modello.

A ciascuna attività sensibile è associata l'indicazione, oltre che del referente del singolo processo aziendale (Key Officer³), di modalità di possibile realizzazione dei reati.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi - reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere.

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole Funzioni aziendali Key Officer implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – le norme interne e gli strumenti normativi ed organizzativi che governano i processi afferenti le attività a rischio (es. procedure, policy, linee guida), avvalendosi del supporto della competente funzione di risorse umane ed organizzazione, in coerenza con il sistema normativo della Compagnia.

³ Con il termine di Key Officer, si intende il soggetto che in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento (i) alle modalità operative di gestione del processo e (ii) alle norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

2.8 Principi e presidi generali di controllo interno

Per tutte le attività a rischio descritte nelle singole parti speciali, valgono i seguenti principi di controllo generale:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo;
- sistemi informativi integrati e orientati, oltre alla segregazione delle funzioni, anche alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili, che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti presidi organizzativo-gestionali di carattere generale:

Norme comportamentali

- I codici comportamentali devono descrivere le regole generali di condotta a presidio delle attività svolte.

Definizioni di ruoli e responsabilità

- La regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna struttura.
- Tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Protocolli e norme interne

- Le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato.
- Deve essere individuato e formalizzato un Key Officer per ciascuna attività sensibile.

Segregazione dei compiti

- All'interno di ogni processo aziendale sensibile, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla.
- Non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma

Documento ad uso interno
Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.

- Deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà.
- I poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- Le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe.
- Devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni.
- Devono essere previsti meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure.
- Devono essere previste modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate.
- Il processo di attribuzione delle deleghe deve identificare, tra l'altro:
 - la posizione organizzativa che il delegato ricopre in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - i limiti di spesa attribuiti al delegato;
- Le deleghe sono attribuite secondo i principi di:
 - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico-professionale del delegato;
 - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità

- Nell'ambito degli strumenti normativi della Compagnia devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità).
- La documentazione afferente le attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione e deve essere adeguatamente tracciata la presa visione e condivisione del documento da parte del Key Officer. La stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti.
- Devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate.
- Il Key Officer deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio, che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie.
- Deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici che supportino adeguatamente il responsabile e i soggetti che vi partecipano nella corretta imputazione di

ogni operazione. Il sistema deve prevedere un'opportuna tracciatura delle modifiche delle registrazioni.

- I documenti riguardanti l'attività della Compagnia ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili, sono archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.

L'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o ad un loro delegato, al Collegio Sindacale o funzioni ed organi deputati al controllo, compreso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, sempre con riferimento alle attività a rischio di cui alle parti speciali, valgono i seguenti presidi di carattere generale:

- Codice Etico e Codice di Comportamento fornitori e Partner adottati da Poste assicura nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2010.
- Sistema sanzionatorio (di cui alla sezione Quarta-paragrafo 4)
- Strumenti normativi che regolano i processi in generale.
- Formazione, diffusione e comunicazione di cui al D.lgs 231/01 (di cui alla sezione Quarta-paragrafo 5).

SEZIONE TERZA**3 Organismo di Vigilanza****3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'Organismo di Vigilanza di Poste Assicura è composto da tre membri di comprovata esperienza e competenza, con requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza. Essi sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina anche la remunerazione. L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, ciascun componente dell'O.d.V. rimane in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'O.d.V. che hanno efficacia immediata.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo Interno e si dota di un proprio regolamento interno. Potrà avvalersi di una Segreteria Tecnica formata dai responsabili delle funzioni Legale e Societario, Amministrazione Finanza e Controllo, Risorse Umane ed Organizzazione e Revisione Interna.

Nell'individuazione del proprio Organismo di Vigilanza Poste Assicura – recependo le indicazioni del Modello Organizzativo di Poste Vita e tenuto conto delle linee guida della Capogruppo Poste Italiane - applica i seguenti criteri:

- il Presidente dell'OdV viene individuato nella figura del Presidente del Collegio Sindacale il cui mandato scade in coincidenza con quello previsto per il Collegio Sindacale;
- i due membri dell'OdV vengono individuati in idonee risorse indipendenti della Capogruppo Poste Italiane, tenendo conto della facoltà di prevedere la presenza di un soggetto interno al Gruppo Assicurativo Poste Vita cui non risultino attribuiti compiti operativi.

3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'O.d.V.:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;

- mancata partecipazione ad almeno tre riunioni consecutive, senza giustificato motivo.

E' altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'O.d.V.:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. 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'Organismo di Vigilanza.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'O.d.V. e il Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

In relazione alle attività sensibili, l'O.d.V. predispone ed esegue un Piano Annuale di attività e verifiche finalizzate a valutare monitorare e vigilare sull'effettiva applicazione, l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti normativi, in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di svolgere, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa. Si avvale, per le attività di verifica di propria competenza, anche del supporto della funzione di revisione interna di Poste Vita. Tale Piano è suscettibile di variazioni a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo è svolto dall'O.d.V., anche attraverso l'esame dei rapporti di audit redatti dalla funzione di revisione interna di Poste Vita, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Presidente, all'Amministratore Delegato.

In tale contesto, l'O.d.V. accede senza limitazioni ad ogni informazione rilevante e riceve flussi informativi dalle funzioni aziendali, ai fini dell'assolvimento dei propri compiti. Ha, inoltre, facoltà di richiedere alle funzioni aziendali di riferire sull'attività svolta.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello Organizzativo in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'O.d.V. mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dei precedenti capoversi, vengono trasmessi all'Organismo di Vigilanza le delibere di delega delle attribuzioni del Consiglio di Amministrazione a suoi componenti, nonché le deleghe che detti Amministratori conferiscono al personale dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'O.d.V. adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva – sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'O.d.V. potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

Qualora lo ritenga opportuno, l'O.d.V., ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

L'Organismo di Vigilanza di Poste Vita collabora con le funzioni di controllo aziendali, mediante lo scambio di ogni utile informazione.

Effettua, inoltre, delle riunioni con i rappresentanti della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, scambiandosi ogni opportuna informazione.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'O.d.V. relaziona in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato ed in particolare:

- su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, mediante l'invio delle verbalizzazioni delle proprie riunioni;
- su base annuale (o con frequenza maggiore su richiesta del Consiglio di Amministrazione), nei confronti del Consiglio di Amministrazione, mediante una relazione relativa all'attuazione del Modello da parte della Compagnia.
- con tempestività informa il C.d.A. ogni qualvolta riscontri situazioni di particolare gravità.

La presenza dei suddetti rapporti con organismi di vertice composti anche da soggetti privi di compiti operativi e, quindi, svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'O.d.V. può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche.

L'OdV di Poste Assicura, su richiesta dell'OdV di Poste Vita e/o di Poste Italiane, ai fini della complessiva Governance 231 del gruppo Poste, può fornire informazioni di carattere generale in merito all'adozione e attuazione del Modello della Compagnia.

L'OdV di Poste Assicura può partecipare a programmi formativi o informativi organizzati dall'OdV di Poste Italiane o di Poste Vita, ovvero da altre funzioni di Poste Italiane o di Poste Vita utili al migliore svolgimento del proprio ruolo.

L'O.d.V., nell'ambito delle proprie attività, si potrà avvalere del supporto di una Segreteria Tecnica.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia (art. 6 comma 2 lettera d.), tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il personale dipendente è tenuto ad informare l'O.d.V. delle possibili violazioni e/o dei comportamenti non conformi a quanto stabilito dal Modello Organizzativo, mediante i seguenti canali di comunicazione:

- Posta elettronica: ODV_Posteassicura@postevita.it disponibile nella rubrica aziendale.

- Posta tradizionale: Poste Assicura - Organismo di Vigilanza 231, Viale Beethoven 11, 00144 Roma.

Eventuali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte di terzi e/o degli Organi Sociali dovranno essere effettuate utilizzando i medesimi canali di comunicazione indicati ai precedenti punti 1 e 2 di cui sopra.

La Compagnia non è favorevole e non incentiva le segnalazioni anonime, che tuttavia verranno analizzate.

Quando ritiene di procedere all'accertamento dei fatti, l'Organismo di Vigilanza si avvale della propria Segreteria Tecnica.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- 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, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Ivass, Consob, Covip), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. 231/2001;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti che possono essere riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. 231/2001;
- 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;
- 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 o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, 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 Società.

In aggiunta, i Key Officer trasmettono all'Organismo di Vigilanza le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure, nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati con conseguente stato di realizzazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di

Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'O.d.V. riceve altresì, periodicamente, flussi informativi da parte dei Key Officer a fronte delle attività a rischio ritenute di maggiore rilievo, sulla base delle modalità stabilite da specifiche linee guida aziendali.

Infine, annualmente l'O.d.V. è destinatario della conferma da parte dei Key Officer della coerenza, completezza e aggiornamento delle attività a rischio individuate, delle politiche di gestione degli stessi, nonché della effettiva attuazione delle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto, in coerenza con il complessivo sistema normativo della Compagnia.

SEZIONE QUARTA**4 Sistema sanzionatorio****4.1 Premessa**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Compagnia di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello integra il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza e fedeltà disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c. per i dipendenti ed è elemento essenziale del rapporto fiduciario e del corretto adempimento delle obbligazioni di Sindaci e Amministratori.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Compagnia, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico (ivi incluso il Codice di comportamento Fornitori e Partner), ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico (ivi incluso il Codice di comportamento Fornitori e Partner) tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Compagnia, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico (ivi incluso il Codice di comportamento Fornitori e Partner);
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico (ivi incluso il Codice di comportamento Fornitori e Partner) e della redazione da parte di altri, di documentazione alterata o non veritiera;

- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'O.d.V..

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Compagnia.

4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Compagnia, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Compagnia, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- i) rimprovero verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- v) licenziamento con preavviso;
- vi) licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Compagnia;

ii) incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Compagnia grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Compagnia non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- al concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la RSU;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al

dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Compagnia.

4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

L'O.d.V. informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci che non siano state ritenute manifestamente infondate, affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti. Si applicano gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

4.5 Misure nei confronti dei membri dell'O.d.V.

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

4.6 Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti

La violazione da parte di Collaboratori esterni alla Compagnia, di Soci in Società ed enti partecipati dalla Società, di Fornitori di beni e servizi e Partner, delle norme previste dal Decreto 231 e/o del Codice di comportamento Fornitori e Partner può essere causa di risoluzione del contratto. Tale circostanza è esplicitamente contenuta in ciascun contratto in cui la Società sia parte. La violazione va denunciata senza indugio all'Amministratore Delegato da chi la rileva. Se l'Amministratore Delegato ritiene che la denuncia sia fondata, ordina l'immediata risoluzione del contratto e ne dà notizia all'O.d.V. Egli dà ugualmente notizia all'O.d.V. dei casi in cui egli non proceda a risolvere il contratto perché ritiene non fondata la denuncia o perché la risoluzione sarebbe di grave danno per la Compagnia.

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

5 Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello

La funzione risorse umane e organizzazione istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione ispirato a criteri di imparzialità, merito e professionalità, che tenga altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto 231.

La formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello ed alla sua diffusione nel contesto aziendale è gestita dalla funzione risorse umane e organizzazione ed è articolata e differenziata, tenendo conto delle diverse attività a rischio e del personale che vi opera, secondo la segmentazione di seguito indicata:

- *Organi societari, Top Management e Key Officer:* vengono organizzate conferenze di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto 231. In particolare, tali conferenze vengono periodicamente realizzate per condividere le evoluzioni del Modello e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure che sono individuate in coerenza con il citato Decreto.
- *Tutto il personale:* in relazione alla specifica attività lavorativa svolta, è coinvolto nella corretta applicazione degli strumenti normativi definiti dalla Compagnia e nella formazione periodica, che prevede l'approfondimento degli ambiti sensibili delineati nel Modello.
- *Risorse neoassunte:* ricevono, contestualmente all'assunzione, il Codice Etico del Gruppo Poste Italiane ed eventuali ulteriori informative sul tema in oggetto, anche attraverso la lettera di assunzione e/o il portale intranet aziendale.

Viene favorito l'accesso - il più capillare possibile – alla sezione dedicata al Modello all'interno del portale aziendale nel quale è prevista anche una specifica informativa sulle previsioni del Decreto.

E' altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei Key Officer verso tutti i loro collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Compagnia vengono informati che Poste Vita si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice di comportamento rivolto ai Fornitori e Partner allegato ai documenti contrattuali e sottoscritto dai Fornitori/Partner all'atto della stipula.

6 Codici di comportamento

Nel Codice Etico del Gruppo Poste Italiane, diffuso a tutti i dipendenti della Società e rivolto anche alle controllate, sono fissati i principi guida e le direttive fondamentali a cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato.

Tale iniziativa è stata integrata dall'adozione del Codice di Comportamento Fornitori e Partner che, in base a quanto stabilito dalle norme di legge e dai regolamenti interni, indica le regole di comportamento che i Fornitori e i Partner sono tenuti ad osservare specificamente nell'ambito delle attività oggetto.

In entrambi i Codici è descritto il relativo sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione degli stessi.

Tali Codici emanati dalla Capogruppo Poste Italiane sono stati recepiti dal Consiglio di Amministrazione di Poste Assicura.

I suddetti codici, pur essendo dotati di una propria valenza autonoma, integrano il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento fondamentale e portante del Modello stesso.

Tali codici sono di riferimento per tutte le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

7 Aggiornamento del Modello

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, cui è pertanto attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

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 previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

PARTI SPECIALI

(Omissis)

Documento ad uso Interno
Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.

ALLEGATO 1 - CATALOGO REATI 231

Documento ad uso Interno

Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.

Allegato 1 “Catalogo reati 231”

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-
quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o
interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art.
617-
quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni
informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente
pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-
quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009] [aggiornato dalla L. n. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [modificato dalla L. n.69/ 2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9
ottobre 1990, n. 309)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare
l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in
luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di
armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012] [aggiornato dalla L. n. 69/2015]

- Concussione (art. 317 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012] [modificato dalla L.n. 69/2015]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012] [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012] [aggiornato dalla L. n. 69/2015]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [modificato dalla L. n.69/2015]
- Fatti di lieve entità (art.2621 bis c.c.) [aggiunto dalla L. n.69/ 2015]
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [modificato dalla L. n.69/2015]
- Falso in prospetto* (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge n. 262/2005)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di revisione* (art.2624, commi 1 e 2, c.c., abrogato dall'art. 37, comma 34, del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39)⁴
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)

⁴ Il D.Lgs. n.39/2010 sulla revisione legale dei conti ha abrogato l'art. 2624 del codice civile, ma, nel contempo, ha introdotto, nell'art. 27, il reato di "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale dei conti" per cui, allo stato, nell'incertezza del quadro normativo di riferimento, il reato in parola viene prudenzialmente indicato quale presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. Sul punto si segnala, comunque, che le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con sentenza n. 34476/11, del 23 giugno - 22 settembre 2011, hanno stabilito il seguente principio di diritto: "Il D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, nell'abrogare e riformulare il contenuto precettivo dell'art. 174 bis TUF (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), non ha influenzato in alcun modo la disciplina propria della responsabilità amministrativa da reato dettata dall'art. 25 ter D. Lgs. n. 231 del 2001 poiché le relative fattispecie non sono richiamate da questo testo normativo e non possono conseguentemente costituire fondamento di siffatta responsabilità".

* I due reati in questione, previsti dagli artt. 2623 e 2624 c.c., seppur abrogati dal codice civile, sono ancora formalmente compresi nel testo dell'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001; solo per tale motivo, dunque, vengono indicati in questo elenco.

- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.), commesso in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e con violazione dell'art. 55 del D. Lgs. 81/2008
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171 comma 1 lett. a) bis Legge n. 633/1941)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171 comma 3 Legge n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis comma 1 Legge n. 633/1941)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis comma 2 Legge n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter Legge n. 633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge n. 633/1941).

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011] [modificato dalla L. n.68/2015 con aggiunta del comma 1-bis]⁵

- Inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.) [introdotto dalla L. n.68/2015]
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [introdotto dalla L. n.68/2015]

⁵ "1-bis: Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'art.9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a)".

- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p) [introdotto dalla L. n.68/2015]
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p) [introdotto dalla L. n.68/2015]
- Delitti associativi aggravati (circostanze aggravanti, art. 452-octies c.p) [introdotto dalla L. n.68/2015]
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1 e art. 2)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Installazione di uno stabilimento in assenza di autorizzazioni (art. 279, comma 5, del D.Lgs. 152/2006)
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3-bis, comma 1, L. 150/1992);
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4, L. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, del L. 549/1993);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

18. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Documento ad uso interno

Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.

- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Documento ad uso Interno

Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. E' quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito di Poste Assicura ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali.