

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI POSTE ASSICURA S.P.A. AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18/06/2020

Poste Assicura S.p.A.

Sede Legale: Viale Beethoven 11, 00144 Roma

Iscrizione nel Registro delle Imprese di Roma al n° 07140521001

Iscritta alla Sezione I dell'Albo delle imprese di assicurazione al n° 1.00174

P.I. e C.F. 07140521001

Capitale Sociale Euro 25.000.000,00 i.v.

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	8
1.5 I reati commessi all'estero	9
SEZIONE SECONDA.....	10
2 La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi	10
2.1 Premessa	10
2.2 Il Sistema di Governo Societario	11
2.3 Il SCIGR di Poste Assicura	13
2.4 Il Sistema Normativo Aziendale	14
2.5 Codice Etico e Politica di Gruppo	15
2.6 Accentramento ed Esternalizzazione di Attività	15
SEZIONE TERZA.....	17
3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Poste Assicura S.p.A.	17
3.1 Finalità del Modello	17
3.2 Destinatari	18
3.3 Struttura del Modello	18
3.4 Presupposti del Modello	19
3.5 Elementi fondamentali del Modello	20
3.6 Individuazione delle attività sensibili	21
3.7 Principi di controllo	21
SEZIONE QUARTA	24
4 Organismo di Vigilanza	24
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	24
4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza	24
4.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	25
4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari	26
4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	27
4.6 Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)	28
SEZIONE QUINTA.....	29
5 Sistema sanzionatorio.....	29
5.1 Premessa	29
5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	30
5.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	31
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	32
5.5 Misure nei confronti dei membri dell'O.d.V.	32
5.6 Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti	32
6 Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello	32
7 Aggiornamento del Modello	33
PARTI SPECIALI	35
(OMISSIS).....	35
ALLEGATO 1 - CATALOGO REATI 231	36

PARTE GENERALE

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 presupposto dai quali la stessa 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, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità dell'ente 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" 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 e come da ultimo modificato dalla L. n. 3/2019]
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 e dal D. Lgs 15 marzo 2017, n. 38]
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, come da ultimo modificato dalla L. n. 199/2016]
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 e successivamente sostituito dal D. Lgs. n. 81/08]
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, come da ultimo modificato dalla L.161/2017]
18. **Reati di razzismo e xenofobia** (Art. 25 terdecies, D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017]
19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies, D. Lgs. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L.39/2019]
20. **Reati tributari** (Art. 25 quinquiesdecies) [articolo aggiunto dalla L.157/2019]¹
21. **Reati transnazionali (L. n. 146/2006)**

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

La giurisdizione a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente compete al giudice penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso (art.9 e ss., Decreto, come di seguito specificato).

a. Le sanzioni pecuniarie.

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione².

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

¹ Poste Assicura, considerato il recente inserimento della suddetta famiglia di reati, al fine dell'individuazione degli specifici ambiti di rischio ha previsto a piano una attività di risk assessment 231 per tale ambito. Si terrà conto delle analisi che verranno svolte dalla Capogruppo Poste Italiane per l'aggiornamento del proprio Modello.

² Secondo l'art. 10 del Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; mentre l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b. Le sanzioni interdittive.

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (ad eccezione dei casi in cui queste sono invece applicate in via definitiva³):

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

Secondo l'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

³ L'art. 16 del Decreto prevede che "può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività". Inoltre, "Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni". Da ultimo, "Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività".

In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 del Decreto).

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 fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art.45 del Decreto).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività, ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto). 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.

c. La confisca

All'esito della condanna ovvero nel caso in cui l'ente sia assolto in conseguenza dell'idoneità del Modello 231 adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 del Decreto 231).

d. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 del Decreto 231).

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 ad 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 (di seguito anche "Modello 231" o "Modello"), idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporne 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 carenza colpevole 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 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 di Organizzazione, Gestione e Controllo, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello stesso sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello il Decreto richiede:

- una verifica periodica sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello, 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 La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

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, la Compagnia è stata autorizzata ad operare nei seguenti Rami assicurativi:

- 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.

La Compagnia 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.

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 S.p.A.⁴ (di seguito Poste Italiane) tramite la propria Rete di Uffici Postali.

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. Poste Assicura detiene, altresì, il 100% di Poste Insurance Broker S.r.l., società di intermediazione assicurativa costituita in data 12 aprile 2019, con l'obiettivo di gestire i rapporti fra Poste Italiane S.p.A. – Patrimonio BancoPosta e le Compagnie partner selezionate per il collocamento di polizze auto.

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 della Compagnia è costituito dall'esternalizzazione di alcune attività.

⁴ Poste Italiane S.p.A. – Patrimonio BancoPosta iscritta alla sez. D del RUI.

Il Consiglio di Amministrazione della Compagnia, in conformità all'art. 60 del Regolamento IVASS n. 38/2018 in materia di controlli interni, gestione dei rischi, compliance ed esternalizzazione delle attività delle imprese di assicurazione, ha approvato, la vigente Linea Guida 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 dei sistemi informativi;
- 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;
- la gestione di alcune attività inerenti gli acquisti di beni e servizi⁵;
- relativamente ad alcuni prodotti, l'istruzione, la liquidazione dei sinistri;
- la manutenzione e la personalizzazione del software gestionale del portafoglio polizze.

Inoltre, si veda quanto riportato nel successivo capitolo 2.6 Accentramento ed Esternalizzazione di Attività.

2.2 Il Sistema di Governo Societario

In coerenza con quanto previsto dalla normativa primaria ed in particolare dal Titolo XV del Codice delle Assicurazioni Private (CAP) e dalle relative disposizioni di attuazione, Poste Assicura ha identificato un modello strutturato di governo societario⁶ all'interno del Gruppo Poste Vita.

In conformità con quanto previsto dalla legislazione italiana, l'organizzazione della Compagnia è improntata su un modello di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" e si caratterizza per la presenza di:

- un Consiglio di Amministrazione, incaricato di provvedere in ordine alla gestione aziendale;
- un Collegio Sindacale, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;

⁵ È stato sottoscritto un contratto di service tra Poste Vita e le Società dalla stessa controllate (Poste Assicura e Poste Welfare Servizi) per la gestione di alcune attività inerenti gli acquisti di beni e servizi (le fasi di predisposizione del piano dei fabbisogni e di gestione della richiesta di acquisto sono in capo alla Compagnia, mentre Poste Italiane si occupa delle fasi di selezione del fornitore, negoziazione e contrattualizzazione). Si evidenzia che dal suddetto contratto di servizio sono escluse le seguenti tipologie di spesa: accordi di distribuzione con Broker e Agenti; contratti di riassicurazione; mandati di Gestione degli attivi della Compagnia; gestione dei sinistri e altre attività afferenti il ciclo di vita della polizza; affidamenti Intercompany.

⁶ Il Sistema di Governo Societario è l'insieme dei presidi finalizzati alla definizione degli obiettivi aziendali, all'identificazione dei mezzi per raggiungere tali obiettivi ed alle relative modalità di sorveglianza dell'esecuzione degli stessi. Ai sensi dell'articolo 215 bis, comma 2, del CAP, nonché del Regolamento IVASS 38/2018 la USCI è responsabile dell'attuazione delle disposizioni in materia di sistema di governo societario di Gruppo e dota lo stesso di "un sistema di governo societario, adeguato alla struttura, al modello di business e alla natura, portata e complessità dei rischi del Gruppo e delle singole società partecipate e controllate, che consente la sana e prudente gestione del gruppo e che tiene conto degli interessi delle società che ne fanno parte e delle modalità attraverso le quali tali interessi contribuiscono all'obiettivo comune del gruppo nel lungo periodo, anche in termini di salvaguardia del patrimonio".

- l'Assemblea dei soci, che esprime la volontà degli azionisti e prende le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra cui la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'approvazione del bilancio, la delibera sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario.

L'attività di revisione legale dei conti, prevista dagli articoli 14 e 16 del D. Lgs. 39/2010 (modificato dal D. Lgs. 135/2016, in attuazione della direttiva 2006/43/CE), è affidata ad una **Società di revisione esterna** iscritta all'albo CONSOB, appositamente nominata dall'Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale.

Infine, in coerenza con le risultanze del processo di autovalutazione ed in applicazione a quanto stabilito dalla regolamentazione IVASS⁷, Poste Assicura ha previsto di avvalersi del **Comitato per il Controllo Interno e i Rischi e per le Operazioni con Parti Correlate di Gruppo**, costituito presso Poste Vita S.p.A. in quanto ultima società controllante italiana (USCI), composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con il compito di assistere il CdA nella determinazione delle linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR), nella verifica periodica della sua adeguatezza e del suo effettivo funzionamento, nell'identificazione e gestione dei principali rischi aziendali, assicurando anche che le valutazioni e decisioni in materia siano supportate da un'adeguata attività istruttoria. Al Comitato sono, altresì, attribuite specifiche competenze in materia di c.d. "Operazioni con parti correlate" (come definite dal principio contabile IAS 24)."

⁷ Lettera al mercato IVASS del 5 Luglio 2018 (*Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi*), la quale prevede che la Compagnia può essere esonerata dalla costituzione del Comitato Interno e i Rischi e per le Operazioni con Parti Correlate, se tale funzione è svolta dal medesimo Comitato di Gruppo costituito presso l'ultima società controllante italiana (USCI), qualora lo stesso sia idoneo a presidiare adeguatamente il profilo di rischio specifico della controllata.

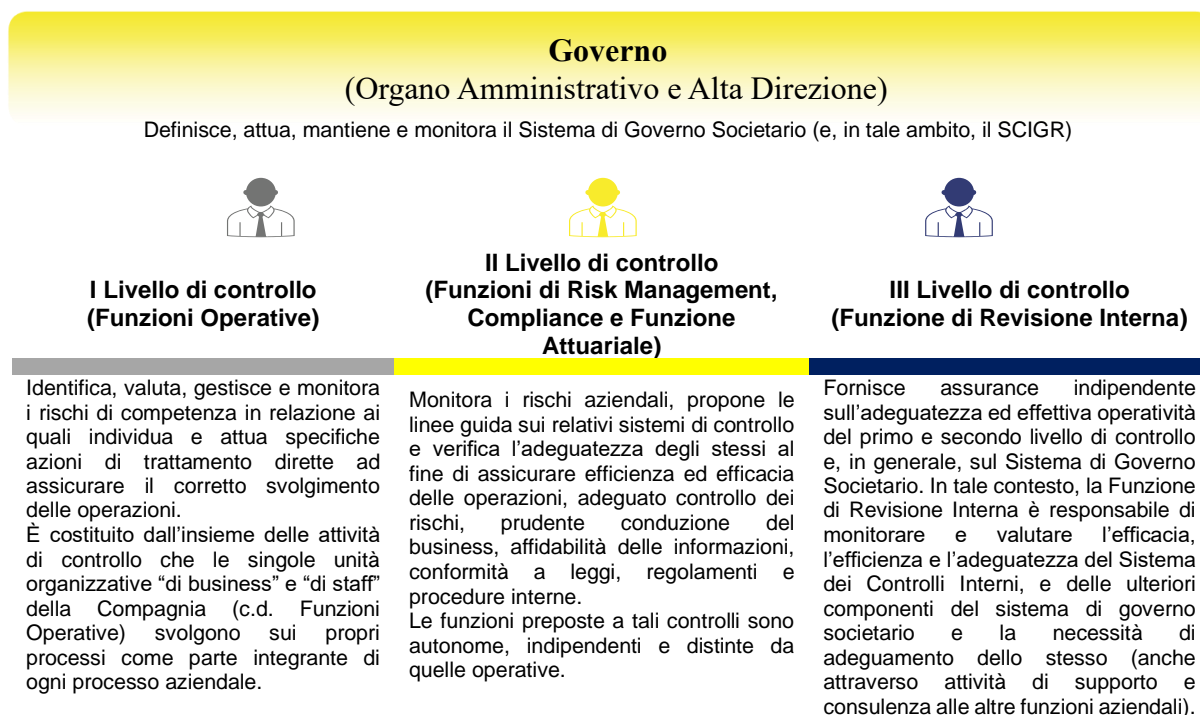
2.3 Il SCIGR di Poste Assicura

Poste Assicura ha adottato un modello strutturato di Governo Societario⁸ in coerenza con il modello disegnato dalla Capogruppo Poste Vita in qualità di Ultima Società Controllante Italiana (USCI) del Gruppo Poste Vita, che viene declinato dalle singole società in maniera proporzionata alla propria natura, portata e complessità.

Nell'ambito del Sistema di Governo Societario della Compagnia il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (di seguito anche "SCIGR") di Poste Assicura, definito in linea con il framework internazionale di "Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance"⁹, è costituito dall'insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione d'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali, mediante un adeguato processo di definizione dei ruoli dei vari organi e funzioni di controllo e di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, nonché mediante la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni.

Un efficace SCIGR favorisce l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del Patrimonio Sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti, dello Statuto Sociale e degli strumenti normativi interni.

Il modello in materia di SCIGR adottato dalla Compagnia, in linea con le normative e le *best practice* di riferimento e con gli indirizzi definiti da Poste Italiane e dalla USCI Poste Vita, si articola sui seguenti livelli:



Tale modello è declinato nel documento Linea Guida del Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi di Poste Assicura (con particolare riferimento a compiti e responsabilità di Organi Sociali,

⁸ Per le Compagnie del Gruppo, il modello tiene conto delle risultanze del processo di "autovalutazione" della propria complessità/rischiosità come richiesto dalla normativa regolamentare dell'IVASS.

⁹ Framework predisposto nel 2004 ed aggiornato nel 2017, dal *Committee of Sponsoring Organization (CoSO)* della *Treadway Commission*.

Comitati Consiliari e funzioni/soggetti con compiti di controllo e relativi flussi informativi) nonché in documenti di maggiore dettaglio approvati dall'Organo Amministrativo.

In particolare, nell'ambito del SCIGR, la USCI Poste Vita ha adottato e implementato un sistema di gestione dei rischi finalizzato a fornire una visione organica e integrata e una risposta univoca ed efficace ai rischi a cui il Gruppo Poste Vita è esposto, in coerenza con il complessivo processo di risk management integrato definito per il Gruppo Poste Italiane.

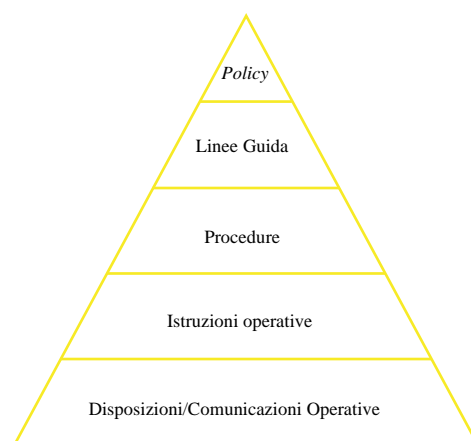
In un'ottica di ottimizzazione dell'attività di coordinamento e maggior economicità ed efficienza del Gruppo nel suo complesso, in conformità con la disciplina applicabile, le Funzioni Fondamentali di Poste Assicura (funzioni di Risk Management, Compliance, Funzione Attuariale e Revisione Interna) sono esternalizzate presso Poste Vita, ferma restando la complessiva responsabilità delle funzioni esternalizzate in capo ai Titolari nominati da Poste Assicura.

Poste Assicura ha, inoltre, adottato, in coerenza con le linee guida emanate dalla USCI Poste Vita per il Gruppo Poste Vita, ulteriori sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che si inseriscono nel più ampio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche rispetto ad obiettivi di presidio ex Decreto.

In particolare, il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza ha l'obiettivo di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ex D. Lgs. 81/08 e di perseguire il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza. In tale ambito, la Compagnia ha conseguito la certificazione del proprio Sistema in conformità allo standard internazionale BS OHSAS 18001:2007.

2.4 Il Sistema Normativo Aziendale

Il Sistema Normativo Aziendale (di seguito anche "SNA") definito per il Gruppo Poste Vita, in linea con quello della Capogruppo Poste Italiane, costituisce un framework di regole per l'elaborazione dei documenti normativi secondo un approccio gerarchico che si caratterizza sulla focalizzazione degli obiettivi aziendali e sulla gestione dei rischi e si articola in cinque livelli gerarchici, ognuno costituito da una tipologia di strumento normativo:



Il SNA definisce i principi, l'architettura e il processo di gestione delle classi documentali, secondo un approccio gerarchico strutturato. In particolare, il SNA definisce la gerarchia delle classi documentali e i relativi livelli di approvazione. Il SNA definisce, altresì, le attività di verifica dei documenti normativi in fase di redazione degli stessi, prevedendo anche verifiche specialistiche, al fine di accertare che il documento sia adeguato rispetto a specifici ambiti. Tra le verifiche

specialistiche è inclusa l'analisi sull'adeguatezza dei principi di controllo formalizzati all'interno del documento a presidio delle attività a rischio individuate nel presente Modello 231.

Poste Assicura dispone, inoltre, del "Portale Organizzativo" che consente la gestione, la pubblicazione e la diffusione dei documenti aziendali secondo una vista per processo, in quanto lo stesso riflette il Modello dei Processi Aziendali della Compagnia.

2.5 Codice Etico e Politica di Gruppo

Nel Codice Etico del Gruppo Poste Italiane (di seguito anche Codice Etico), adottato dalla Compagnia e diffuso a tutti i dipendenti e rivolto anche alle controllate, sono fissati i principi ispiratori e le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato, incluse le regole di comportamento che i Fornitori e i Partner sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto di contratto, nonché il relativo sistema sanzionatorio in caso di violazione dello stesso.

Il Codice Etico, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, integra il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto e costituisce un elemento fondamentale e portante del Modello 231, in quanto sancisce principi e regole di comportamento quali legalità, imparzialità ed equità, rispetto e valorizzazione delle persone, trasparenza e completezza, riservatezza e qualità, diligenza e professionalità e rappresenta un riferimento per tutte le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

Inoltre, Poste Assicura, in linea con i principi disciplinati all'interno del Codice Etico e nell'ambito della Strategia di Sostenibilità del Gruppo Poste Italiane, ha adottato specifiche Politiche di Sostenibilità coerenti con la strategia e gli obiettivi di business del Gruppo e con i target nazionali e internazionali di sviluppo sociale e ambientale.

Tali Politiche, di seguito elencate, disciplinano i principi generali, gli obiettivi e le modalità di gestione e rafforzano quanto già affermato nel Codice Etico di Gruppo:

- la Politica Aziendale in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani, espressione dell'impegno dell'Azienda nel promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore;
- la Politica di Sostenibilità Ambientale, che impegna l'Azienda a promuovere la tutela dell'ambiente;
- la Politica Aziendale sulle Iniziative per la Comunità, che rafforza il ruolo dell'Azienda, ai fini di contribuire al soddisfacimento delle necessità del contesto socio-economico in cui opera e delle collettività di riferimento ponendo, in tal senso, attenzione a tutte quelle categorie di persone più vulnerabili.

2.6 Accentramento ed Esternalizzazione di Attività

In una logica di massimizzazione dei benefici a livello di Gruppo Poste Italiane e con l'obiettivo di rispondere in maniera sempre più incisiva alle richieste del business e dei mercati di riferimento, la Capogruppo Poste Vita ha previsto una politica di interventi di accentramento di alcune attività operative orientata a garantire l'efficientamento organizzativo, la razionalizzazione dei costi e l'ottimizzazione dei processi.

In tale contesto, è stata prevista la gestione accentrata presso la Capogruppo Poste Vita, tramite la stipula di appositi contratti di esternalizzazione o service con le società Poste Assicura e Poste Welfare Servizi, di specifiche attività quali, ad esempio, quelle relative alle Funzioni Fondamentali di Poste Assicura (Internal Auditing, Compliance, Risk Management e Funzione Attuariale), nonché alle funzioni di staff e di business non specialistiche.

L'accentramento in Poste Vita delle Funzioni Fondamentali e della funzioni non specialistiche della controllata Poste Assicura ha consentito, in particolare, di garantire unitarietà di indirizzo e di azione nella gestione dei processi delle due Compagnie, con particolare riferimento alla pianificazione ed il controllo di gestione, la gestione delle segnalazioni di vigilanza e statistiche, la gestione delle attività legali e societarie, il marketing operativo e la comunicazione, la gestione delle risorse umane e l'organizzazione, la gestione degli investimenti e la tesoreria.

Inoltre, la Compagnia si avvale del supporto della Capogruppo Poste Italiane¹⁰ e di Società del Gruppo stesso¹¹, ovvero di Società esterne per lo svolgimento delle proprie attività fermo restando che, in termini di responsabilità, permane in ogni caso in capo alla Compagnia che usufruisce dei servizi di terzi il compito di supervisionare i livelli di servizio resi dall'outsourcer in linea con quanto definito nel relativo contratto di servizio.

Le attività di monitoraggio sui contratti di servizio/disciplinari esecutivi sono regolate all'interno di specifici presidi normativi aziendali che definiscono i seguenti principali aspetti:

- ruoli e responsabilità nell'ambito delle attività di supervisione del contratto;
- standard minimi obbligatori per la gestione delle attività in outsourcing;
- modalità di controllo e monitoraggio continuo sulle attività affidate in outsourcing.

¹⁰ Sono stati sottoscritti una serie di contratti di service tra Poste Assicura e la Capogruppo Poste Italiane per le attività riguardanti: l'amministrazione dei dipendenti/dirigenti, il servizio di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i servizi di call center e la prestazione di servizi tecnologici a supporto delle attività di business. Inoltre, è stato sottoscritto un contratto di service tra Poste Italiane, Poste Vita e le Società dalla stessa controllate (Poste Assicura e Poste Welfare Servizi) per la gestione di alcune attività inerenti gli acquisti di beni e servizi (le fasi di predisposizione del piano dei fabbisogni e di gestione della richiesta di acquisto sono in capo alla Compagnia, mentre Poste Italiane si occupa delle fasi di selezione del fornitore, negoziazione e contrattualizzazione). Si evidenzia che dal suddetto contratto di servizio sono escluse le seguenti tipologie di spesa: accordi di distribuzione con Broker e Agenti; contratti di riassicurazione; mandati di Gestione degli attivi della Compagnia; gestione dei sinistri e altre attività afferenti il ciclo di vita della polizza; affidamenti Intercompany.

¹¹ La Compagnia intrattiene, altresì, rapporti operativi con altre società del Gruppo, con particolare riferimento alla: gestione del patrimonio vincolato della Compagnia (BancoPosta Fondi SGR); stampa, imbustamento e recapito corrispondenza tramite sistemi informativi, gestione della posta in entrata, dematerializzazione e archiviazione della documentazione cartacea (Postel); gestione e liquidazione sinistri per le garanzie ramo malattia, fornite a fondi di assistenza sanitaria integrativa e la gestione dei sinistri relativi al fondo di assistenza sanitaria integrativa di PV e ai piani sanitari di PI e delle Società del Gruppo PI (Poste Welfare Servizi).

SEZIONE TERZA

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

3.1 Finalità del Modello

La Compagnia, si dota del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, 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.

La Compagnia 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 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 la Compagnia tiene conto, oltre che delle citate linee guida, anche degli ulteriori indirizzi forniti da Poste Vita e dalla Capogruppo Poste Italiane, anche mediante apposite Linee Guida in materia, 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 della Compagnia 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 della Compagnia, 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.

3.2 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 della Compagnia, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Compagnia (es. collaboratori e partner).

3.3 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una **Parte Generale** e da Parti Speciali.

La Parte Generale contiene nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (cfr. Sez. Prima, Cap. 1 e All. n. 1);
- la struttura e la governance della Compagnia (cfr. Sez. Seconda, Cap. 2);
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello (cfr. Sez. Terza, Cap. 3, Par. 3.1, 3.2 e 3.5);
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza (cfr. Sez. Quarta, Cap. 4, Par. 4.1);
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello (cfr. Sez. Quinta, Cap. 5);

- la selezione e la formazione del personale e la diffusione del Modello (cfr. Sez. Quinta, Cap. 6);
- le modalità di adozione dei Modelli Organizzativi e di coordinamento tra gli Organismi di Vigilanza (cfr. Sez. Quarta, Cap. 4, Par. 4.4);
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello (cfr. Sez. Quinta, Cap. 7).

Le **Parti Speciali** 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 dalla Compagnia;
- attività a rischio-reato;
- attività a rischio che possono considerarsi potenzialmente strumentali principalmente per la creazione di provvista o altra utilità necessaria alla realizzazione di reati, nonché a quelle possono essere considerate anche nei rapporti infragruppo;
- regole comportamentali e ai principi di controllo specifici.

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello, il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società.

3.4 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 della Compagnia 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 della Compagnia;
- 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 della Compagnia 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.

3.5 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati dalla Compagnia 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 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 e delle conseguenti sanzioni irrogabili;
- 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.8, Sezione Quarta "Aggiornamento del Modello").

3.6 Individuazione delle attività sensibili

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 è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto, ai sensi del D. Lgs. 231/01.

L'individuazione delle attività direttamente esposte al rischio reato, si accompagna all'individuazione di quelle potenzialmente anche strumentali, che possono supportare, anche indirettamente, la commissione di reati.

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 Compliance, nell'ambito della Funzione Risk Office, che la presenta all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del Modello.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Compagnia 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 (specifiche attività di valutazione dei presidi).

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, i responsabili delle le singole funzioni aziendali 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 risorse umane ed organizzazione, in coerenza con il sistema normativo della Compagnia.

3.7 Principi di controllo

Il presente Modello individua i principi di controllo e le regole comportamentali posti a presidio delle diverse attività sensibili, finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e articolati come segue:

- *principi di controllo generali*, applicabili a tutte le attività sensibili individuate dal presente Modello;
- *regole comportamentali*, ovvero specifiche norme che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle attività sensibili;
- *principi di controllo specifici*, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere riflessi negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

PRINCIPI DI CONTROLLO GENERALI

Con riferimento a tutte le attività a rischio, devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo di carattere generale:

Norme comportamentali

- Definizione delle regole generali di condotta a presidio delle attività svolte all'interno di specifici codici comportamentali e/o politiche.

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.
- Le attività sensibili sono ricondotte alle responsabilità organizzative delle funzioni aziendali.

Segregazione dei compiti

- All'interno di ogni processo aziendale sensibile, devono essere separati i compiti e le funzioni con distinzione di ruoli tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.
- 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

- 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 Responsabile di Funzione. 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.
- Le funzioni aziendali devono 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.

Sistema di controllo dei flussi finanziari

Il sistema di controllo interno deve garantire la tracciabilità, effettività e documentabilità delle operazioni effettuate, nonché la coerenza con i poteri e responsabilità assegnate e l'effettiva destinazione delle risorse aziendali a finalità coerenti con gli obiettivi dell'impresa e con i valori di correttezza, integrità e assoluto rispetto delle normative vigenti.

REGOLE COMPORTAMENTALI

Tutte le attività ricomprese nelle Parti Speciali del Modello devono essere svolte osservando le leggi vigenti, le norme comportamentali, i valori, il Codice Etico, le politiche e le procedure del Gruppo Poste Vita. In particolare, il presente Modello individua all'interno di ciascuna Parte Speciale specifiche regole comportamentali che definiscono, con maggior dettaglio, i comportamenti richiesti/vietati per prevenire la commissione dei reati presupposto ex Decreto 231.

PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI

Il presente modello ha individuato in ciascuna Parte Speciale i principi di controllo specifici a presidio delle attività sensibili identificate con riferimento a ciascuna categoria di reato. Tali principi devono essere recepiti all'interno dei presidi organizzativo-procedurali aziendali affinché questi vengano attuati nello svolgimento delle attività sensibili collegate.

SEZIONE QUARTA

4 Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1 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'O.d.V. di Poste Assicura è composto da tre membri, di cui due esterni alla Compagnia e uno interno al Gruppo Poste Italiane.

I componenti esterni dell'O.d.V., uno dei quali con funzione di Presidente, sono individuati in soggetti di comprovata esperienza e competenza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa d'impresa, nonché nelle tematiche di natura legale e devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti per i Consiglieri di Amministrazione.

Il componente interno dell'O.d.V., in ottica di garantire la continuità d'azione dell'Organismo medesimo, è individuato tra i responsabili delle funzioni aziendali cui non siano conferiti ruoli gestionali o comunque operativi e che presentino adeguati requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità.

I membri dell'O.d.V. sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia, che ne determina anche la remunerazione.

L'O.d.V. dura in carica tre anni e i suoi membri esterni possono essere nominati nuovamente soltanto una seconda volta.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231, da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono, comunque, fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'Organismo di Vigilanza, che hanno efficacia immediata.

L'O.d.V. è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di un proprio regolamento interno. Si avvale, inoltre, della Funzione Compliance, nell'ambito della Funzione Risk Office, che supporta l'operatività dell'O.d.V., anche in ottica di assicurare la costante interlocuzione con le strutture aziendali di riferimento per lo svolgimento degli approfondimenti e delle verifiche ritenute necessarie.

4.2 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, 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;
- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza ed autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o doveri dell'O.d.V.;

È, 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. All'atto dell'assunzione della carica, i membri dell'O.d.V. attestano l'assenza di cause di ineleggibilità e si impegnano contestualmente a comunicare l'eventuale sopraggiungere di cause di decadenza, nonché al rispetto del Codice Etico e del Modello.

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 dei doveri dell'O.d.V. o una violazione del Codice Etico e del Modello.

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. ed 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.

4.3 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 finalizzato 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 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 Assicura, che a tal fine tiene conto di indicazioni specifiche provenienti dall'O.d.V. e degli ambiti di interesse nella pianificazione delle proprie attività. Il Piano annuale di attività e verifiche dell'O.d.V. 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 è svolto dall'O.d.V., anche attraverso l'esame dei rapporti di audit redatti dalla funzione di revisione interna di Poste Assicura, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Presidente e 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 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa ed 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 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 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.

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

Qualora lo ritenga opportuno, l'O.d.V., ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello 231, 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.

È assicurato il coordinamento e l'interazione dell'O.d.V. della Compagnia 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 e con l'O.d.V. della Capogruppo Poste Vita, scambiandosi ogni opportuna informazione.

4.4 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 verso l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, da rendere in occasione di incontri periodici, avente ad oggetto l'attività complessivamente svolta, le eventuali criticità emerse, le proposte di revisione e aggiornamento del Modello, l'informazione sul Piano di attività per l'anno successivo;
- su base almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, mediante una relazione relativa all'attuazione del Modello da parte della Compagnia;
- informa con tempestività 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 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'O.d.V. della Compagnia, su richiesta della competente funzione di Poste Vita e/o di Poste Italiane o dei rispettivi O.d.V., 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'O.d.V. della Compagnia può partecipare a programmi formativi o informativi, organizzati da Poste Italiane o Poste Vita utili al migliore svolgimento del proprio ruolo.

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'informativa indirizzata all'O.d.V. è finalizzata ad agevolare l'analisi continuativa, anche in termini di rischiosità potenziale e dei presidi aziendali adottati, con riferimento alle diverse aree sensibili 231, cioè mediante la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse. Difatti, l'art.6, comma2, lett. D9 del Decreto 231 contiene espressamente, tra i requisiti che il Modello deve soddisfare, la previsione di flussi informativi in adempimento agli "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli."

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

Il personale dipendente, a tutela dell'integrità della Compagnia, ha la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello Organizzativo, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i seguenti canali di comunicazione:

- 1) Posta elettronica: ODV_Posteassicura@postevita.it;
- 2) Posta tradizionale: Poste Assicura - Organismo di Vigilanza 231, Viale Beethoven 11, 00144 Roma, all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza 231.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'O.d.V. 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 Compagnia 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), 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 Compagnia.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'O.d.V. per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e, comunque, nel rispetto della policy e procedure interne in tema di trattamento dei dati personali.

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

4.6 Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le *best practice* e con la Capogruppo Poste Italiane, Poste Assicura ha istituito un sistema di segnalazione delle violazioni cui possono liberamente accedere dipendenti e membri degli organi sociali della Compagnia, nonché tutti i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Compagnia (ad esempio clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Il personale dipendente ha la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i canali di comunicazione istituiti dalla Compagnia in conformità alle disposizioni di cui alla L. n. 179 del 30 novembre 2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità*” e disciplinati dalla Linea Guida di Segnalazione delle Violazioni (Whistleblowing).

La Capogruppo Poste Vita ha istituito, inoltre, il Comitato Valutazione Segnalazioni con riferimento alla tematica Whistleblowing ed ha adottato una specifica Linea Guida sul Sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing). Sono riportati di seguito i canali relativi:

- posta tradizionale, all'indirizzo: Comitato Valutazione Segnalazioni Poste Vita, Viale Beethoven 11 - 00144 Roma (solo in caso di indisponibilità del Portale Segnalazioni);
- “Portale Segnalazioni - Whistleblowing”, accessibile dal sito internet istituzionale www.postevita.it e dalla intranet aziendale.

Nelle attività di gestione delle segnalazioni è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante con protocolli sicuri. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

La Compagnia, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nella Sezione V– Par. 5 della Parte Generale del Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e non in forma anonima e devono contenere gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni, sono disciplinate dalla citata Linea Guida sul Sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing), con apposita previsione di un'informativa nei confronti dell'O.d.V. - per il tramite del Comitato Valutazione Segnalazioni - rispetto a segnalazioni e fatti di rilevanza 231, con evidenza delle decisioni assunte da parte del Comitato stesso.

In ogni caso, qualora l'O.d.V. ritenga di procedere ad un accertamento dei fatti, può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di controllo.

SEZIONE QUINTA

5 Sistema sanzionatorio

5.1 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 del Gruppo Poste Italiane, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello della Compagnia e/o del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane, 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 del Gruppo Poste Italiane;
- 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 del Gruppo Poste Italiane 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.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Compagnia 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 del Gruppo Poste Italiane, 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- applicato, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- 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:
 - adotti, 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 Compagnia nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, 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 Compagnia delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un

atto che provoca alla Compagnia grave nocimento 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.

5.3 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.

5.4 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 del Gruppo Poste Italiane 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 e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

5.5 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 addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

5.6 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 di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa – definite in linea con il Codice Etico del Gruppo Poste Italiane e contenute in ciascun contratto in cui la Compagnia sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va, pertanto, denunciata senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti, le opportune valutazioni.

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

Nei casi in cui la Compagnia valuti di non procedere a risolvere il contratto, in quanto ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Compagnia stessa, l'Amministratore Delegato ne dà notizia all'O.d.V..

6 Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello

La Funzione Risorse Umane e Organizzazione, d'intesa con l'O.d.V., 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:

- *Management aziendale*: vengono organizzate conferenze di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto. In particolare, tali conferenze vengono periodicamente realizzate per condividere le evoluzioni del Modello e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure che sono state individuate in coerenza con il citato Decreto.

- *Tutti i dipendenti:* sono coinvolti nella corretta applicazione degli strumenti normativi definiti dalla Compagnia e nella formazione periodica, erogata anche in modalità on-line, che prevede l'approfondimento degli ambiti sensibili delineati nel Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La formazione erogata è monitorata da Risorse Umane e Organizzazione, al fine di assicurare la partecipazione alla stessa di tutti i Destinatari. Inoltre, Risorse Umane e Organizzazione valuta, costantemente, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa sul tema in argomento.

Per quanto riguarda le modalità di informazione delle tematiche inerenti il Modello, si prevede:

- *risorse neoassunte:* consegna, contestualmente all'assunzione, del Codice Etico e della Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane, nonché di eventuali ulteriori informative, ivi inclusa una specifica informativa sull'adozione di un Modello Organizzativo da parte della Società, anche attraverso la lettera di assunzione e/o il portale intranet aziendale;
- *tutto il personale:* specifica informativa sulle previsioni del Decreto 231. Inoltre, viene favorito l'accesso – alla sezione dedicata al Modello, all'interno del portale intranet aziendale.

È altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei responsabili di funzione, verso tutti i collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che Poste Assicura si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto, nonché di un Codice Etico e si impegnano a rispettarli.

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'O.d.V. 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, 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 merito l'O.d.V. si avvale, in particolare, del supporto della competente funzione, che cura le attività funzionali all'aggiornamento del Modello 231, monitorando le evoluzioni normative e del contesto aziendale.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'O.d.V., 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 Compagnia e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello 231 devono essere sempre comunicati all'O.d.V..

PARTI SPECIALI

(OMISSIS)

ALLEGATO 1 - CATALOGO REATI 231

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)¹²
- 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 e modificato dal D. Lgs n. 38/2017]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art 2635 bis c.c. comma 1) [aggiunto dal D. Lgs n. 38/2017]
- 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.)
- 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)

¹² 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.

La legge 153/2016 ha inserito nel Codice Penale i seguenti ulteriori reati.

- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 - quinquies 1 c.p.)
- Sottrazione id beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 - quinquies 2 c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 – ter c.p.p.)

Tali reati sono considerati ai fini prudenziali quali fattispecie potenzialmente rilevanti – tenuto conto che l’art. 25 - quater del Decreto 231 opera un rinvio “aperto” alle ipotesi di reati terroristici ed eversivi – seppur la predetta legge non abbia espressamente apportato modifiche al Decreto 231.

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.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro [art. 603 bis]
- 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]¹³

- 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]
- 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.)

¹³ "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)".

- 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)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, del L. 549/1993)

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, come da ultimo modificato dalla L.161/2017]

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

18. Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25- terdecies, decreto 231) [Articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.)

19. 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.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)