



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 – n. 231

ESTRATTO

Approvato dal Cda di TUA Assicurazioni S.P.A.

il giorno 15.09. 2014



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

ESTRATTO

Approvato dal CdA di Tua Assicurazioni S.p.A.

il 15 settembre 2014



| | |
|---|-----------|
| PARTE GENERALE | 7 |
| STRUTTURA DEL DOCUMENTO..... | 10 |
| CAPITOLO 1 | 11 |
| LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO | 11 |
| 1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti | 11 |
| 1.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e le modalità di commissione dei reati | 12 |
| 1.3 I presupposti della responsabilità amministrativa | 15 |
| 1.3.1 <i>Presupposti oggettivi: la commissione del reato presupposto da parte di soggetti in posizione “apicale” ovvero “sottoposti” all’altrui direzione e vigilanza nell’interesse o a vantaggio dell’ente</i> | 15 |
| 1.3.2 <i>Presupposti soggettivi: colpa in organizzazione e modello organizzativo</i> | 16 |
| 1.3.3 <i>L’esclusione della responsabilità.....</i> | 17 |
| 1.4 La responsabilità nei gruppi societari | 18 |
| 1.5 Le sanzioni | 21 |
| 1.6 Le vicende modificative dell’ente | 22 |
| CAPITOLO 2 | 23 |
| ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI TUA ASSICURAZIONI | 23 |
| 2.1. Tua Assicurazioni | 23 |
| 2.2. Il Sistema di Controllo Interno | 24 |
| 2.2.1. <i>Caratteristiche del Sistema di Controllo Interno</i> | 24 |
| 2.2.2. <i>Cultura del controllo</i> | 24 |
| 2.2.3. <i>Attività di controllo e separazione dei compiti</i> | 24 |
| 2.2.4. <i>Collaborazione fra Funzioni ed Organi di controllo</i> | 25 |
| 2.2.5. <i>Formalizzazione dei processi</i> | 25 |
| 2.2.6. <i>Reporting e comunicazioni.....</i> | 25 |
| 2.3. Finalità del Modello | 26 |
| 2.4. Modello e Codice di Comportamento | 26 |
| 2.5. Metodologia di predisposizione del Modello..... | 27 |
| 2.6. Modifiche ed aggiornamento del Modello | 28 |
| 2.7. Adozione del Modello all’interno del Gruppo..... | 29 |
| CAPITOLO 3 | 30 |
| REATI RILEVANTI PER TUA ASSICURAZIONI | 30 |



| | |
|--|----|
| CAPITOLO 4 | 32 |
| DESTINATARI DEL MODELLO | 32 |
| CAPITOLO 5 | 33 |
| PRESTAZIONI DA PARTE DI SOCIETÀ TERZE | 33 |
| CAPITOLO 6 | 34 |
| L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI TUA ASSICURAZIONI | 34 |
| 6.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza | 34 |
| 6.2. Istituzione dell'OdV in Tua Assicurazioni..... | 34 |
| 6.2.1 Requisiti dell'OdV e dei suoi componenti | 34 |
| 6.2.2 Nomina e composizione dell'OdV..... | 37 |
| 6.2.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione dell'OdV e dei singoli componenti | 37 |
| 6.3. Funzionamento, compiti e poteri | 39 |
| 6.3.1 Funzionamento e organizzazione delle attività | 39 |
| 6.3.2 Compiti dell'OdV..... | 40 |
| 6.3.3 Poteri dell'OdV..... | 41 |
| 6.4. Flussi informativi..... | 42 |
| 6.4.1 Flussi informativi verso l'OdV e dall'OdV..... | 42 |
| 6.4.2 Flussi informativi verso l'OdV..... | 42 |
| 6.4.3 Flussi informativi dall'OdV..... | 43 |
| 6.5. L'Organismo di Vigilanza all'interno del Gruppo | 44 |
| 6.5.1 La configurazione dell'OdV e i rapporti nell'ambito del Gruppo..... | 44 |
| 6.5.2 Le attività di vigilanza e reporting all'interno del Gruppo..... | 45 |
| CAPITOLO 7 | 46 |
| DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE | 46 |
| 7.1. Funzione e principi generali..... | 46 |
| 7.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni..... | 47 |
| 7.3. Misure disciplinari | 48 |
| 7.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti | 48 |
| 7.3.2. Misure nei confronti dei dirigenti | 49 |
| 7.3.3. Misure nei confronti degli amministratori..... | 49 |
| 7.3.4. Misure nei confronti dei sindaci..... | 49 |
| 7.3.5. Misure nei confronti dei componenti dell'OdV (rinvio) | 49 |
| 7.3.6. Rapporti con terze parti | 49 |
| 7.4. Misure nei confronti degli Agenti..... | 50 |
| CAPITOLO 8 | 51 |



| | |
|--|---------------------------------------|
| COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE..... | 51 |
| 8.2. Comunicazione del Modello..... | 51 |
| 8.3. Piano di formazione..... | 51 |
| 8.3.1. <i>Obiettivi del piano di formazione</i> | 51 |
| 8.3.2. <i>Le fasi per la definizione del piano</i> | 52 |
| PARTE SPECIALE | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| 1. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| 2. IL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' "SENSIBILI" – APPROFONDIMENTO METODOLOGICO..... | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| 3. I REATI CHE POSSONO INTERESSARE LA COMPAGNIA | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| 4. LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| 5. REGOLE GENERALI DI ORGANIZZAZIONE | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| 6. IL RESPONSABILE INTERNO DEL PROCEDIMENTO | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| 7. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO)..... | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| A.1 LE FATTISPECIE DEI REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.2 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.2.1 Pubblico ufficiale..... | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.2.2 Incaricato di pubblico servizio | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.2.3 Enti della Pubblica Amministrazione | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.3 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETA' | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.4 ATTIVITA' SENSIBILI | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.5 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| A.6 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITA' SENSIBILE..... | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| SEZIONE B | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL DECRETO) | ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. |
| B.1 LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| B.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETA' | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| B.3 ATTIVITA' SENSIBILI | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| B.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO | Errore. Il segnalibro non è definito. |



B.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITA' SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE C..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER DEL DECRETO)ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

REATI TRANSNAZIONALI (ART. 10 L. 146/2006) ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO (ART. 25-QUATER DEL DECRETO)ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

C.1 PREMessaErrore. Il segnalibro non è definito.

C.2 LE FATTISPECIE DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATAErrore. Il segnalibro non è definito.

C.3 LE FATTISPECIE DEI REATI TRANSNAZIONALI.....Errore. Il segnalibro non è definito.

C.4 LE FATTISPECIE DEI DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO
.....Errore. Il segnalibro non è definito.

C.5 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA COMPAGNIA.....Errore. Il segnalibro non è definito.

C.6 ATTIVITÀ SENSIBILIErrore. Il segnalibro non è definito.

C.7 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOErrore. Il segnalibro non è definito.

C.8 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITÀ SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE D..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

ABUSI DI MERCATO (ARTT. 25-SEXIES DEL DECRETO E 187-QUINQUIES D.LGS. 58/1998)ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

D.1 LE FATTISPECIE DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DI ABUSO DI MERCATOErrore. Il segnalibro non è definito.

D.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETA'Errore. Il segnalibro non è definito.

D.3 ATTIVITA' SENSIBILIErrore. Il segnalibro non è definito.

D.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOErrore. Il segnalibro non è definito.

D.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITA' SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE E..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25-OCTIES DEL DECRETO) ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

E.1 LE FATTISPECIE DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITAErrore. Il segnalibro non è definito.

E.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA COMPAGNIA.....Errore. Il segnalibro non è definito.

E.3 ATTIVITÀ SENSIBILIErrore. Il segnalibro non è definito.

E.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOErrore. Il segnalibro non è definito.

E.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITÀ SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE F..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.



INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-NOVIES DEL DECRETO)..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- F.1 LA FATTISPECIE DI REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....** Errore. Il segnalibro non è definito.
- F.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA COMPAGNIA.....** Errore. Il segnalibro non è definito.
- F.3 ATTIVITÀ SENSIBILI** Errore. Il segnalibro non è definito.
- F.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO** Errore. Il segnalibro non è definito.
- F.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITÀ SENSIBILE.....** Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE G ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES DEL DECRETO)ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- G.1 LE FATTISPECIE DI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE** Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA COMPAGNIA.....** Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.3 ATTIVITÀ SENSIBILI** Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO** Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITÀ SENSIBILE.....** Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE H ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES)ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- H.1 LE FATTISPECIE DEI REATI APPLICABILI** Errore. Il segnalibro non è definito.
- H.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETÀ'** Errore. Il segnalibro non è definito.
- H.3 ATTIVITÀ SENSIBILI** Errore. Il segnalibro non è definito.
- H.3.1. Premessa** Errore. Il segnalibro non è definito.
- H.3.2. Le attività sensibili** Errore. Il segnalibro non è definito.
- H.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO** Errore. Il segnalibro non è definito.
- H.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITÀ SENSIBILE.....** Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE I..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24-BIS DEL DECRETO)ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- I.1 LE FATTISPECIE DEI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI ..** Errore. Il segnalibro non è definito.
- I.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETÀ'** Errore. Il segnalibro non è definito.
- I.3 ATTIVITÀ SENSIBILI** Errore. Il segnalibro non è definito.
- I.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO** Errore. Il segnalibro non è definito.
- I.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITÀ SENSIBILE.....** Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE L..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.



REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS DEL DECRETO) ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- L.1 LE FATTISPECIE DEI REATI APPLICABILIErrore. Il segnalibro non è definito.
- L.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETA'Errore. Il segnalibro non è definito.
- L.3 ATTIVITÀ SENSIBILIErrore. Il segnalibro non è definito.
- L.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOErrore. Il segnalibro non è definito.
- L.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITA' SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE M ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25- BIS.1 DEL DECRETO) ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- M.1 LE FATTISPECIE DEI REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIOErrore. Il segnalibro non è definito.
- M.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETA'Errore. Il segnalibro non è definito.
- M.3 ATTIVITÀ SENSIBILIErrore. Il segnalibro non è definito.
- M.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOErrore. Il segnalibro non è definito.
- M.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITA' SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE N ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO) ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- N.1 LE FATTISPECIE DEI REATI AMBIENTALIErrore. Il segnalibro non è definito.
- N.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI ALLA SOCIETA'Errore. Il segnalibro non è definito.
- N.3 ATTIVITÀ SENSIBILIErrore. Il segnalibro non è definito.
- N.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOErrore. Il segnalibro non è definito.
- N.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITA' SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE O ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO)ERRORE. IL SE

- O.1 LA FATTISPECIE DEL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE Errore. Il segnalibro non è definito.
- O.2 FATTISPECIE DI REATO APPLICABILE ALLA SOCIETA'Errore. Il segnalibro non è definito.
- O.3 ATTIVITÀ SENSIBILIErrore. Il segnalibro non è definito.
- O.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTOErrore. Il segnalibro non è definito.
- O.5 PRESIDI SPECIFICI DI CONTROLLO PER ATTIVITA' SENSIBILE.....Errore. Il segnalibro non è definito.



PARTE GENERALE



Definizioni

- ❖ **Agenti:** soggetti, persone fisiche o giuridiche, a cui la Società ha conferito l'incarico di agente di assicurazione
- ❖ **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati di cui al Decreto
- ❖ **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società
- ❖ **Codice di Comportamento:** il codice etico promulgato da Cattolica Assicurazioni e adottato da Tua Assicurazioni, che contiene gli obblighi giuridici e i doveri morali e definisce l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun soggetto che opera nel Gruppo
- ❖ **Codice disciplinare:** il codice che definisce le regole di condotta che il lavoratore è tenuto ad osservare sul luogo di lavoro e individua, nel caso di inosservanza delle stesse, le procedure di contestazione, le infrazioni e le relative sanzioni
- ❖ **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale
- ❖ **Decreto o D.Lgs. 231/2001 o Decreto 231:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni
- ❖ **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro
- ❖ **Gruppo:** il Gruppo assicurativo composto da Cattolica Assicurazioni S.p.A. (Capogruppo) e dalle altre società dalla stessa controllate
- ❖ **Linee guida ANIA:** documento-guida di ANIA per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto per il settore assicurativo
- ❖ **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto
- ❖ **Modello o MOGC:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231/2001 adottato dalla Società
- ❖ **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, cui la Società ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento
- ❖ **Organi sociali:** Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale della Società
- ❖ **Reati:** i reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto 231/2001
- ❖ **Partner:** controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata



- ❖ **Società o Compagnia** o Tua Assicurazioni: Tua Assicurazioni S.p.A., con sede in Milano, Largo Tazio Nuvolari 1
- ❖ **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
- ❖ **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali
- ❖ **Strumenti di Attuazione del Modello:** Statuto, organigramma, funzionigramma, policy, processi e procedure, sistema delle deleghe
- ❖ **TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio** 1998, n. 58, c.d. “Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria” e successive modificazioni o integrazioni.



Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto 231/2001, l'indicazione della normativa specificamente applicabile alla Società, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, dei principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare le violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- ❖ il *risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- ❖ il Codice di Comportamento, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- ❖ gli Strumenti di Attuazione del Modello.



CAPITOLO 1

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a rispondere, in via solidale, di multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo.

La nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula una natura sostanzialmente penale, così differenziandosi dalle preesistenti sanzioni irrogabili agli enti. Infatti, anche se espressamente qualificata dal legislatore come amministrativa, essa, poiché conseguente da reato e legata alle garanzie del processo penale, presenta tratti caratteristici che la distinguono dalla responsabilità per illecito amministrativo definita dalla L. 689/1981 e ne assimilano taluni aspetti alla disciplina della responsabilità penale.

In particolare, il procedimento di accertamento della responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001 è di competenza del giudice penale ed è regolato, sia pur con alcune deroghe, dalla disciplina processual-penalistica: il luogo dell'accertamento è il processo penale, su iniziativa del Pubblico Ministero, in un processo collaterale e autonomo ma assolutamente parallelo e contestuale a quello istruito per l'accertamento della responsabilità penale vera e propria dell'autore del reato presupposto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è quindi distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica. La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ordinanza 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ordinanza 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ordinanza 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.



1.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e le modalità di commissione dei reati

I reati presupposto

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto¹.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- ❖ reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)²;
- ❖ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- ❖ delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- ❖ falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- ❖ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- ❖ reati societari (art. 25 ter³);
- ❖ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- ❖ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- ❖ delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- ❖ abusi di mercato (art. 25 sexies);

¹ Il Decreto è stato oggetto delle seguenti modifiche: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-bis «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25 ter «Reati Societari»; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 quater «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25 quinquies «Delitti contro la personalità individuale»; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25 sexies «Abusi di mercato»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 quater.1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha introdotto la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 septies «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25 octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 bis «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 ter «Delitti di criminalità organizzata»; Legge 23 luglio 2009, n. 99 – già citata – che ha introdotto l'art. 25 bis.1 «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25 novies «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25 decies «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»; D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha introdotto l'art. 25 undecies «Reati ambientali»; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (c.d. «Testo Unico dell'immigrazione») che ha introdotto l'art. 25 duodecies «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare».

² Art. 25 del Decreto, come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».

³ Art. 25 ter del Decreto, come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha introdotto il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 del Codice Civile.



- ❖ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ❖ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*);
- ❖ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- ❖ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- ❖ reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- ❖ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- ❖ reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

Si evidenzia che il catalogo dei reati presupposto è stato notevolmente ampliato nel corso degli anni e che la responsabilità, inizialmente circoscritta ai reati dolosi,⁴ è stata successivamente estesa ai reati colposi.⁵

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al Capitolo 3 della presente Parte Generale e nella Parte Speciale.

I reati commessi all'estero

Il Decreto prevede all'art. 4 che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini del Decreto - commessi all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- ❖ che esso abbia la sede principale in Italia;
- ❖ che nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- ❖ che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

I reati tentati

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti presupposto sia commesso nella forma del tentativo⁶. In particolare l'art. 26 del Decreto, al comma 1, statuisce che "Le

⁴ Secondo l'art. 43 del Codice Penale, il delitto è doloso o secondo l'intenzione quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione o omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente voluto o preveduto come conseguenza della propria azione od omissione.

⁵ Secondo l'art. 43 del Codice Penale, il delitto è colposo o contro l'intenzione quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

⁶ Prima della consumazione, la commissione del reato (doloso) è caratterizzata da una sequenza di atti: ideazione, preparazione esecuzione. Tra la preparazione e l'esecuzione si colloca il tentativo. Secondo l'art. 56 del Codice Penale, il tentativo consiste nel compimento di atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, non seguiti dalla consumazione ("se l'azione non si compie o l'evento non si verifica").



sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente decreto”.

Il concorso di persone

Il reato può risultare dalla collaborazione di più persone. L'art. 110 del Codice Penale, che disciplina il concorso di persone, ha una funzione espansiva della punibilità, in quanto prevede la rilevanza e la punibilità, per i singoli reati, anche delle condotte realizzate in concorso con altri soggetti. Si ha concorso di persone in presenza dei seguenti tre elementi: 1) la pluralità di soggetti (*“quando più persone”*); 2) la realizzazione di un fatto tipico, quanto meno il tentativo di un delitto (*“medesimo reato”*); 3) un contributo (*“concorrono”*), cioè un apporto obiettivamente rilevante da parte del compartecipe.

L'associazione a delinquere

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, la Legge 94/2009 (cd. Pacchetto Sicurezza) ha introdotto nel Decreto. 231/2001 il nuovo art. 24 *ter*, il quale annovera, tra gli altri reati, l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.).

La condotta sanzionata dall'art. 416 c.p. è integrata mediante la costituzione e la conservazione di un vincolo associativo continuativo tra tre o più persone, allo scopo di commettere una serie indeterminata di delitti, con la predisposizione di mezzi necessari per la realizzazione del programma criminoso e con la permanente consapevolezza di ciascun associato di far parte di un sodalizio e di essere disponibile ad operare per l'attuazione del programma delinquenziale. Il reato associativo è caratterizzato pertanto dai seguenti elementi fondamentali: *stabilità e permanenza; indeterminatezza del programma criminoso; esistenza di una struttura organizzativa.*

La sanzione penale è ricollegata al solo fatto della promozione, costituzione, partecipazione ad una associazione criminosa formata da tre o più persone, indipendentemente dall'effettiva commissione (e distinta sanzione) dei reati che costituiscono il fine dell'associazione. Ciò significa che la sola cosciente partecipazione ad una associazione criminosa da parte di un esponente o di un dipendente dell'ente potrebbe determinare la responsabilità amministrativa dell'ente stesso.

Dall'esame della giurisprudenza emerge che attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero essere commessi non solo i reati espressamente previsti dal Decreto ma anche i reati non rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente.⁷

⁷ Ad oggi la giurisprudenza (da ultimo Cassazione Sezione III Penale, sentenza 24841/2013) si è pronunciata sui reati tributari. Dall'esame della giurisprudenza si desume che i reati tributari, pur se formalmente non contenuti tra i reati presupposto e sebbene in via non autonoma, possono concorrere a determinare la responsabilità amministrativa ove costituiscano il fine illecito di una associazione per delinquere, prevista questa, quale reato presupposto dall'art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001 e, nel caso di associazione per delinquere transnazionale, dall'art. 10 della Legge 146/2006.



1.3 I presupposti della responsabilità amministrativa

1.3.1 Presupposti oggettivi: la commissione del reato presupposto da parte di soggetti in posizione "apicale" ovvero "sottoposti" all'altrui direzione e vigilanza nell'interesse o a vantaggio dell'ente

Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del Decreto 231/2001 devono essere integrati altri elementi. Tali ulteriori presupposti della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo presupposto oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. A riguardo si distingue tra:

- ❖ *soggetti in posizione apicale*, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- ❖ *soggetti subordinati*, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

L'interesse o vantaggio dell'ente

Ulteriore presupposto oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato sia commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'ente"; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- ❖ *l'interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- ❖ *il vantaggio* sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Pertanto, solo se un soggetto in posizione apicale o subordinata commette il reato *nell'interesse o a vantaggio dell'ente* quella condotta può dirsi ascrivibile all'ente e può configurarsi in capo allo stesso una autonoma responsabilità in base al Decreto 231/01. Viceversa, laddove sia possibile accertare che uno dei soggetti indicati nell'art. 5 abbia commesso il reato "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*", con condotte estranee alla politica dell'ente, non sarà possibile addebitare a quest'ultimo alcuna responsabilità.



L'aggettivo "esclusivo" che qualifica l'interesse induce a ritenere la configurabilità della responsabilità amministrativa a carico dell'ente anche qualora l'autore del reato abbia agito per il perseguimento di un interesse proprio concorrente con quello della persona giuridica nel cui interno agisce.

La scelta del legislatore di ricorrere alla congiunzione "o" ha una chiara valenza disgiuntiva con la conseguenza che a tale scelta corrisponde l'esplicita volontà di individuare due presupposti distinti ed alternativi, e non un concetto unitario⁸, entrambi idonei a determinare, ove esistenti, la riconducibilità del reato alla persona giuridica.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un *vantaggio* patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'*interesse* dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

L'interesse e vantaggio nei reati colposi

L'espressione "*nell'interesse o a vantaggio*" dell'ente è stata pensata con riferimento ai reati dolosi, cui in origine e per alcuni anni è rimasta circoscritta la "parte speciale" del sistema introdotto con il decreto 231/01. Pertanto, le considerazioni svolte con riguardo ai concetti di "interesse" e di "vantaggio" non possono essere estese *sic et simpliciter* alle ipotesi di responsabilità dell'ente dipendente da un reato colposo.

Nei reati colposi il concetto di "*interesse*" dell'ente, valutabile *ex ante*, richiama la condotta attiva od omissiva fondata sull'infrazione di una norma prevenzionistica; i reati sono imputabili all'ente allorché l'inosservanza della norma cautelare da cui deriva l'evento lesivo possa dirsi collegata a scelte di (dis-)organizzazione, adottate nella prospettiva di un vantaggio economico per l'ente medesimo.

Il concetto di "*vantaggio*" dell'ente, valutabile *ex post*, può essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempi.

1.3.2 Presupposti soggettivi: colpa in organizzazione e modello organizzativo

La realizzazione di uno dei reati previsti dal Decreto, in presenza dei presupposti oggettivi sopra analizzati, non è di per sé sufficiente per fondare la responsabilità dell'ente.

Affinché all'ente sia attribuita la responsabilità per una condotta criminosa è necessario che il fatto-reato sia anche addebitabile all'ente e quindi sia espressione di una politica aziendale o, quantomeno, derivare da una colpa in organizzazione.

⁸ Secondo la Corte di Cassazione (sentenza n. 3615/2005), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ordinanza 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.



La carenza nell'organizzazione è quindi l'elemento che consente di formulare un giudizio di "rimproverabilità" all'ente. Al contrario, l'adozione di un modello organizzativo idoneo ed efficace esclude il giudizio di colpevolezza nei confronti dell'ente per omissione organizzativa e gestionale e costituisce valida esimente della responsabilità prevista dal Decreto.

1.3.3 L'esclusione della responsabilità

L'articolo 6 del Decreto stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o anche "OdV");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Allo stesso modo, l'art. 7 del Decreto configura la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati realizzati da Soggetti Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Affinché sia idoneo, il modello di organizzazione deve in ogni caso rispondere alle seguenti esigenze:

- ❖ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ❖ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- ❖ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- ❖ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ❖ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il



meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

1.4 La responsabilità nei gruppi societari

Tua Assicurazioni è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Società Cattolica di Assicurazione Soc. Coop., con sede in Verona, Lungadige Cangrande 16.

Cattolica Assicurazioni S.p.A., Capogruppo del Gruppo Assicurativo Cattolica Assicurazioni, è la società che, ai sensi dell'art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile, controlla le altre Società del Gruppo assicurativo Cattolica e svolge, ai sensi dell'art. 2497⁹ del Codice Civile, attività di direzione e coordinamento nei confronti delle stesse.

Nel settore assicurativo le attività e le responsabilità di direzione e coordinamento risultano maggiormente pervasive rispetto a quelle previste dalla normativa civilistica, in virtù della disciplina speciale contenuta nel Titolo VII, Capo IV del Codice delle Assicurazioni Private e nella regolamentazione dell'IVASS (in particolare, il Regolamento n. 14/2008 concernente il Gruppo Assicurativo e Regolamento n. 20/2008 in tema di controlli interni, gestione dei rischi, compliance ed esternalizzazione delle attività).

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario". In particolare, il Decreto si occupa, in via generale, della responsabilità dell'ente *individually designed*, ma non considera l'ipotesi in cui il reato sia commesso nell'ambito di un gruppo e l'eventuale influenza dei rapporti di gruppo (tra la controllante e le società soggette alla sua attività di direzione e coordinamento, sostanzialmente le controllate).

⁹ La disciplina dei gruppi di società all'interno del Codice civile è stata introdotta con la riforma del diritto societario avvenuta con il Decreto Legislativo n. 6/2003. Al fenomeno di natura essenzialmente economica dei gruppi societari è stata quindi riconosciuta anche un'autonomia giuridica a seguito della riforma operata nel 2003 mediante l'introduzione degli articoli dal 2497 al 2497 *septies* del Codice Civile. Il legislatore della riforma societaria non ha definito i gruppi di società, ma si è limitato a regolarne gli aspetti fondamentali, cioè a disciplinare quelle attività attraverso le quali il fenomeno del gruppo normalmente si concreta: la direzione ed il coordinamento. In particolare, l'art. 2497 *sexies* c.c. identifica in via presuntiva il soggetto titolare dell'attività direzionale in quello che esercita il controllo sulle altre componenti del gruppo. Tale disposizione, dunque, individua nel controllo (*ex art. 2359* Codice Civile) la naturale fonte di legittimazione del potere di direzione, anche se non esclude le fattispecie di controllo di fatto sull'impresa. L'espressa configurazione di una presunzione che ammette prova contraria sta a dimostrare che per il legislatore non solo il controllante può non essere il titolare dell'attività di direzione e coordinamento, ma altresì che può essere fornita diversamente la prova dell'assoggettamento a tale attività anche in assenza di rapporti di controllo. Il successivo art. 2497 *septies*, infatti, contempla espressamente il caso in cui la fonte dell'attività di direzione e coordinamento non sia il controllo esercitato da una società sulle altre, bensì le pattuizioni e i vincoli statuari di natura diversa da quelli già contemplati per definire la stessa nozione di controllo accolta dal citato art. 2497 *sexies* e che nelle intenzioni del legislatore dovrebbero identificare la figura del gruppo "paritetico od orizzontale".



Nonostante l'assenza di chiari riferimenti, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere alla capogruppo la responsabilità per i reati consumati a vantaggio delle società controllate, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ed ha esteso l'applicazione del Decreto 231/2001 nell'ambito del gruppo di società.

L'esame della giurisprudenza¹⁰ evidenzia che la responsabilità di una controllante per un reato commesso da una propria controllata non può essere desunta automaticamente dall'appartenenza al medesimo gruppo, ma devono comunque ricorrere i presupposti previsti dal Decreto.

Pertanto, anche nel caso in cui sia coinvolto un gruppo di società, i criteri "oggettivi" per attribuire alla società Capogruppo la responsabilità dei reati commessi "dalle controllate" non possono che essere quelli previsti dal Decreto:

- 1) la commissione del reato da parte di un soggetto riferibile alla controllante;
- 2) l'interesse o vantaggio per la società Controllante.

Di questi, però:

- ❖ l'interesse della controllante sembra sussistere in *re ipsa* in occasione di reati commessi dalle controllate, sul presupposto che i vantaggi (anche solo possibili) per queste ultime si riverberano inevitabilmente e automaticamente nella sfera della controllante, quantomeno dal punto di vista della ripartizione degli utili¹¹;
- ❖ la commissione del reato da parte di un soggetto riferibile¹² alla Controllante costituisce un caso tutt'altro che infrequente, soprattutto nel caso in cui amministratori/dipendenti della Controllante rivestano cariche anche nelle controllate.

¹⁰ Tre le pronunce giurisprudenziali che hanno affrontato la tematica concernente l'imputazione della responsabilità da reato nell'ambito dei gruppi societari assumono particolare rilievo le ordinanze emesse dal Giudice per le indagini preliminari presso il Tribunale di Milano il 20.09.2004 e dallo stesso Tribunale, in sede di riesame del citato provvedimento, il successivo 14.12.2004 (in seno al medesimo procedimento cautelare); l'ordinanza del medesimo Giudice per le indagini preliminari del 26.02.2007, la pronuncia del Consiglio di Stato (Adunanza sezione III, 11.01.2005), nonché la recente sentenza n. 24583/2011 della Corte di Cassazione, Sezione V penale.

In particolare, ad avviso del Consiglio di Stato "La responsabilità di altre società rientranti nel gruppo potrà ipotizzarsi solo quando sia dimostrato che i rispettivi soggetti in posizione apicale o i rispettivi dipendenti hanno contribuito alla commissione del reato in concorso con quelli della capogruppo, e sempre che la singola società non possa produrre la prova liberatoria prevista dal 1° comma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001", concernente la preventiva adozione e applicazione del cosiddetto Modello Organizzativo.

¹¹ Il perseguimento dell'"interesse di gruppo" attraverso la commissione di un reato presupposto da parte di un apicale ovvero di un sottoposto, come emerge da una consolidata giurisprudenza di merito e di legittimità, realizza una delle condizioni richieste ai fini dell'integrazione dei criteri di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente.

Pertanto, qualora emerga che l'intendimento dell'autore del reato sia stato quello di far conseguire un vantaggio non solo alla società nella cui sfera giuridica ricadono gli effetti della condotta penalmente rilevante ma anche alla società che la controlla, è configurabile una responsabilità anche a carico della controllante, che può trarre dalla commissione del reato un vantaggio:

- diretto, che può essere costituito da componenti di natura economica, reddituale, finanziaria o patrimoniale;
- indiretto, anche in termini di sinergie realizzabili tra le società del "gruppo", con ciò realizzandosi quello che in sede giurisprudenziale è stato definito "vantaggio del gruppo".

¹² Dopo aver accertato la sussistenza di un "interesse di gruppo", per poter configurare una responsabilità di gruppo è necessario verificare l'esistenza e la natura del rapporto della persona fisica che ha commesso il reato con le società controllate e la controllante, posto che soltanto ove l'autore o il coautore del reato siano legati anche "di fatto" alla capogruppo (o ad una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale) da un rapporto qualificato, è possibile ipotizzare una responsabilità in base al Decreto. In via esemplificativa, laddove l'amministratore della capogruppo abbia agito in concorso con quelli della controllata per la commissione di



La Capogruppo sarà quindi perseguibile nei casi in cui un reato venga commesso – almeno a titolo di concorso – da soggetti che rivestono, in essa, una posizione di apicale o subordinato. Tale requisito viene soddisfatto non solo nel caso in cui un dipendente o un amministratore della controllante concorra nel reato con un soggetto riferibile alla controllata, ma anche nell'ipotesi in cui questi sia amministratore (anche “di fatto”) o dipendente della controllata e, in tale ambito, commetta un reato.

Dall'esame della giurisprudenza possono trarsi le seguenti linee guida:

- ❖ la capogruppo, in virtù dei poteri di direzione e controllo derivanti dalla sua posizione, è, in qualche misura, depositaria di un interesse “di gruppo”, atteso che beneficia, anche indirettamente o potenzialmente, dei vantaggi conseguiti dalle controllate;
- ❖ la nozione di interesse di “gruppo” deve essere ricercata nell'interesse di più società, non solo di quelle che direttamente hanno ottenuto i benefici ma anche della controllante, nella prospettiva della partecipazione agli utili; pertanto non sono idonei ad escludere l'interesse dell'ente alla commissione dei reati presupposto né l'incertezza prospettica del vantaggio derivabile alla controllante (in termini di eventuale rivalutazione delle partecipazioni societarie detenute o di futura distribuzione di utili) né il mancato conseguimento di un vantaggio;
- ❖ la responsabilità può essere estesa alla società capogruppo a condizione che il reato presupposto sia stato commesso, anche a titolo di concorso, da un soggetto apicale o sottoposto all'altrui direzione che sia riferibile alla controllante, posto che non è sufficiente un generico riferimento al “gruppo” per affermare la responsabilità della controllante.

In presenza di un interesse di gruppo, si possono delineare, a titolo esemplificativo, le seguenti casistiche:

- ❖ il reato è commesso da un dirigente non in posizione apicale della capogruppo, che dirige una società controllata dalla capogruppo: entrambe le società potranno essere imputabili in base al regime derivante dal rapporto proprio di ciascuna di esse con l'autore del reato;
- ❖ il reato è commesso da una persona che occupi una posizione apicale nella capogruppo e non ha formalmente nessun rapporto con le società controllate: in questo caso la responsabilità delle controllate potrà essere individuata solo laddove si possa ravvisare la *gestione e il controllo* di fatto di queste ultime da parte dell'autore del reato;
- ❖ il reato è commesso da una persona che riveste un ruolo apicale all'interno della società controllata ma non abbia formalmente alcun rapporto di dipendenza dalla capogruppo: all'imputabilità della controllata potrebbe aggiungersi quella della capogruppo, laddove sia possibile dimostrare che chi dirige la controllata si trova in una situazione di sostanziale “sottoposizione” (dipendenza di fatto) dai vertici del gruppo;
- ❖ il reato è commesso da una persona che riveste una posizione non apicale nell'ambito di una controllata e che non abbia formalmente alcun rapporto con la capogruppo: le responsabilità della controllata saranno configurabili mentre quelle della capogruppo saranno ravvisabili soltanto in virtù di una eventuale dipendenza di fatto, peraltro indiretta, del personale della controllata dai vertici della capogruppo.

fatti di rilievo penale a “diretto” vantaggio della società controllata, ma nell'interesse anche della controllante, la responsabilità sarà ascritta anche alla controllante.



1.5 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- ❖ *sanzione pecuniaria*: è sempre applicata qualora sia accertata la responsabilità dell'ente. Essa è calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo di cento e un massimo di mille che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota è invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- ❖ *sanzioni interdittive*: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2 del Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito.

In base all'art. 266 del Codice delle Assicurazioni Private (Decreto Legislativo 209/2005), le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9 comma 2 lettere a) e b) del Decreto non possono essere applicate in via cautelare alle imprese di assicurazione o di riassicurazione.

- ❖ *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di



diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ordinanza 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- ❖ *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.6 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. La normativa in esame è finalizzata ad evitare che tali operazioni siano un modo per eludere la responsabilità, nonché ad escludere il verificarsi di effetti eccessivamente penalizzanti per le aziende.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, nel caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso.

Per quanto concerne la cessione e il conferimento di azienda, il Decreto prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza.



CAPITOLO 2

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI TUA ASSICURAZIONI

2.1. Tua Assicurazioni

Tua Assicurazioni è una società appartenente al Gruppo Cattolica Assicurazioni, iscritto all'Albo dei gruppi assicurativi tenuto da IVASS al n. 019.

Il Gruppo assicurativo Cattolica Assicurazioni è costituito da diciotto società, di cui dieci assicurative e otto strumentali.

Le società assicurative sono:

- ❖ Cattolica Assicurazioni
- ❖ ABC Assicura
- ❖ BCC Assicurazioni
- ❖ BCC Vita
- ❖ Berica Vita
- ❖ Cattolica Previdenza
- ❖ Cattolica Life
- ❖ Fata Assicurazioni
- ❖ Lombarda Vita
- ❖ Tua Assicurazioni

Le società strumentali sono:

- ❖ Cattolica Agricola
- ❖ Cattolica Beni Immobili
- ❖ Cattolica Immobiliare
- ❖ Cattolica Services
- ❖ Cattolica Services Sinistri
- ❖ C.P. Servizi Consulenziali
- ❖ Prisma
- ❖ Tua Retail



2.2. Il Sistema di Controllo Interno

2.2.1. Caratteristiche del Sistema di Controllo Interno

L'adozione e l'implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231/2001 si inseriscono nel sistema di Controllo interno di Tua Assicurazioni in una linea già perseguita con l'attuazione dei principi di *corporate governance* e con l'adozione del Codice di Comportamento, in modo da assicurare la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento delle politiche aziendali, nonché la tutela della posizione e dell'immagine acquisita dalla Compagnia nel mercato assicurativo.

Il sistema di controllo interno di Tua Assicurazioni è un complesso di regole, procedure e strutture organizzative volte ad assicurare il buon andamento dell'impresa ed a garantire, in particolare, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'adeguato controllo dei rischi, l'attendibilità e l'integrità del sistema informativo, la salvaguardia del patrimonio e la conformità dell'attività d'impresa alle normative applicabili ed alle direttive aziendali.

La responsabilità dell'effettiva attuazione del sistema di controllo interno ha carattere diffuso ed integrato nelle strutture aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno sono di seguito analizzate relativamente agli aspetti di:

- ❖ cultura del controllo;
- ❖ attività di controllo e separazione dei compiti;
- ❖ collaborazione fra Funzioni ed Organi di controllo;
- ❖ formalizzazione dei processi;
- ❖ *reporting* e comunicazioni.

2.2.2. Cultura del controllo

La promozione e lo sviluppo della cultura del controllo all'interno dell'organizzazione di Tua Assicurazioni si confermano quali obiettivi primari della politica attuata dal *Management* ed avvengono tramite:

- ❖ lo svolgimento delle attività di controllo a tutti i livelli aziendali, garantendo indipendenza tra il personale incaricato delle attività di controllo e quello che svolge attività operative;
- ❖ la diffusione ed attuazione del Codice di Comportamento;
- ❖ il presidio da parte della Capogruppo dei temi relativi alla normativa sulla "*privacy*" e all'*antifrode*, tramite strutture dedicate.

2.2.3. Attività di controllo e separazione dei compiti

Le attività di controllo si possono definire come l'applicazione delle *policy* e delle procedure destinate ad assicurare l'attuazione delle direttive espresse dal management per la gestione dei rischi. Tali attività vengono



formalizzate da parte della direzione Risorse Umane, che si avvale della collaborazione dei responsabili dei processi operativi.

La progettazione dei processi operativi interni è ispirata al principio di separazione dei compiti e alla completezza delle attività di presidio.

La separazione dei compiti tra le funzioni di controllo individuate dalla normativa di settore, quali *Internal Audit*, *Risk Management* e *Compliance*, è garantita mediante la loro istituzione in forma di direzioni autonome rispetto all'Alta Direzione ed alle Aree operative e mediante la loro collocazione a riporto del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

2.2.4. Collaborazione fra Funzioni ed Organi di controllo

Il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal Regolamento IVASS n. 20 del 26 marzo 2008¹³, ha definito e formalizzato lo scambio informativo tra le Funzioni di controllo deliberando adeguate procedure di collegamento fra le funzioni di Revisione Interna, di *Risk Management* e di *Compliance*, poste ad integrazione delle delibere istitutive delle stesse.

Al fine di facilitare ulteriormente l'interscambio di informazioni fra tutti gli Organi di controllo, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre istituzionalizzato una procedura di collegamento tra detti organi. Nel riconoscimento del ruolo di preminenza del Collegio Sindacale nel sistema dei controlli interni, a cura dello stesso sono stati demandati la convocazione e la verbalizzazione di incontri fra tutte le Funzioni e gli Organi di controllo, finalizzati allo scambio di informazioni utili per l'espletamento dei rispettivi compiti.

2.2.5. Formalizzazione dei processi

La formalizzazione dei processi operativi e delle inerenti attività di controllo è realizzata mediante l'utilizzo dell'applicativo di organizzazione Mega, che costituisce il *repository* aziendale delle procedure organizzative e che contiene inoltre l'individuazione dei rischi operativi e di *compliance* attribuiti alle singole fasi di attività. Mega rappresenta di fatto un unico *database* informativo integrato a cui accedono, oltre alle strutture operative, la direzione Risorse Umane e le funzioni *Internal Audit*, *Compliance* e *Risk Management*. Ciò a garanzia del pieno allineamento delle informazioni in ottica di governo e controllo e in coerenza con le normative vigenti.

Le modalità e le tempistiche di manutenzione e di aggiornamento periodico della biblioteca dei processi contenuta in Mega sono formalizzate in apposita procedura interna. La diffusione delle procedure organizzative è effettuata a cura dei Dirigenti Responsabili nell'ambito del proprio controllo gerarchico.

2.2.6. Reporting e comunicazioni

¹³ Regolamento ISVAP n. 20 del 26 Marzo 2008 «recante disposizioni in materia di controlli interni, gestione dei rischi, *compliance* ed esternalizzazione delle attività delle imprese di assicurazione, ai sensi degli articoli 87 e 191, comma 1, del Decreto Legislativo 7 settembre 2006, n. 209 – Codice delle assicurazioni private».



La Società è dotata di un adeguato sistema di *reporting* per la trasmissione all'Organo Amministrativo delle informazioni contabili e gestionali.

Tutte le informazioni richieste dalle Autorità di Vigilanza sono fornite per il tramite del Servizio Rapporti con l'Autorità di Vigilanza.

2.3. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e costituire una valida esimente della responsabilità.

Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società e contribuisce alla diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- ❖ fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- ❖ diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- ❖ diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- ❖ attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- ❖ attuare tutte le misure necessarie per scongiurare il rischio di commissione di reati.

2.4. Modello e Codice di Comportamento

Tua Assicurazioni ha adottato il Codice di Comportamento di Cattolica Assicurazioni, al fine di definire le regole di comportamento e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e di tutti i suoi destinatari, in parallelo con il perseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice di Comportamento, formando con esso un



corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice di Comportamento della Società, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

2.5. Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello di Tua Assicurazioni è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione; il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto normativo di riferimento, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con:

- ❖ le disposizioni del Decreto;
- ❖ le Linee Guida Confindustria;
- ❖ le Linee Guida ANIA;
- ❖ le linee guida contenute nel MOGC adottato dalla Capogruppo Cattolica Assicurazioni;
- ❖ il Regolamento IVASS 20/2008¹⁴, recante disposizioni in materia di controlli interni, gestione dei rischi, compliance ed esternalizzazione delle attività delle imprese di assicurazione.

la Società ha proceduto dunque:

- ❖ alla identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi

¹⁴ Si evidenzia che il Provvedimento IVASS n. 17 del 15 aprile 2014 ha apportato modifiche al Regolamento 20/2008 ed in particolare all'articolo 27 (Controllo interno e gestione dei rischi del gruppo assicurativo). La gestione dei rischi di gruppo deve ricomprendere anche i rischi derivanti da imprese non soggette a normativa di settore e i rischi derivanti da altre imprese soggette a specifica normativa di settore (diversa da quella assicurativa). Lo spirito dell'innovazione normativa vuole sensibilizzare le imprese a considerare tutti i possibili rischi che possono compromettere la stabilità economica e finanziaria del gruppo assicurativo e delle imprese che lo costituiscono. Resta comunque impregiudicata la responsabilità dell'organo amministrativo di ciascuna impresa del gruppo relativamente alla propria *governance*, al sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi dell'impresa.



- i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- ❖ all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e dell'idoneità del sistema di controllo interno ad intercettare comportamenti illeciti;
 - ❖ all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
 - ❖ alla analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del Decreto Legislativo 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

2.6. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- ❖ siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- ❖ siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

Nel caso in cui si renda necessario apportare modifiche che non abbiano un impatto significativo sul sistema di controllo interno della Compagnia, l'Amministratore Delegato della Compagnia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.



2.7. Adozione del Modello all'interno del Gruppo

Cattolica Assicurazioni, attraverso la propria struttura organizzativa, comunica alle società controllate il proprio MOGC e ogni sua successiva edizione.

Tua Assicurazioni si è adoperata per adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, dopo aver analizzato ed identificato le attività a rischio di reato e le misure atte a prevenirle. Tua Assicurazioni, nella definizione del proprio modello organizzativo, si è attenuta ai principi contenuti nel MOGC di Cattolica Assicurazioni, integrandone i contenuti in base alle specifiche peculiarità inerenti la natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri. Il modello adottato dalla Società è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Cattolica Assicurazioni. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al proprio modello, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza di Tua Assicurazioni all'Organismo di Vigilanza di Cattolica.



CAPITOLO 3

REATI RILEVANTI PER TUA ASSICURAZIONI

Tua Assicurazioni è una impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni Danni con Provvedimento IVASS n. 1041 del 20 novembre 1998.

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Compagnia, la stessa ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- ❖ reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- ❖ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- ❖ delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- ❖ falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis),
- ❖ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- ❖ reati societari (art. 25 ter);
- ❖ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- ❖ abusi di mercato (art. 25 sexies);
- ❖ omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ❖ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- ❖ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- ❖ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- ❖ reati ambientali (art. 25 undecies)
- ❖ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)reati transnazionali (art. 10, L.146/2006).

Non sono invece stati considerati applicabili dalla Compagnia i reati concernenti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25 quater.1) e i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), in quanto la Compagnia non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Tua Assicurazioni, le attività della Compagnia denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.



La Compagnia si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.



CAPITOLO 4

DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di Tua Assicurazioni si applica:

- ❖ a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Compagnia o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ❖ ai Dipendenti della Compagnia, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ❖ ai Consulenti della Compagnia e comunque a coloro i quali operano su mandato o per conto della stessa;
- ❖ agli agenti della Compagnia, limitatamente alle operazioni che questi svolgono nell'ambito delle attività sensibili individuate dalla Compagnia stessa (v. singole sezioni della Parte Speciale, nelle quali sono individuati i soggetti coinvolti con riferimento alle attività sensibili o ai singoli processi aziendali);
- ❖ a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Compagnia in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, Partner in *joint-venture* o di business.

L'Amministratore Delegato ed i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti, sentito l'Organismo di Vigilanza, stabiliscono le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Compagnia.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e gli Strumenti di Attuazione del Modello.



CAPITOLO 5

PRESTAZIONI DA PARTE DI SOCIETÀ TERZE

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di società terze, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- ❖ l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Compagnia in forza di obblighi di legge;
- ❖ l'impegno da parte della società prestatrice a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Codice di Comportamento, nonché le disposizioni del Decreto 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- ❖ l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Compagnia.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la Compagnia di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei principi fondamentali e del Codice di Comportamento e del Modello.



CAPITOLO 6

L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI TUA ASSICURAZIONI

6.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- ❖ sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- ❖ sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- ❖ sull'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, modifiche e/o integrazioni in conseguenza di violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia.

6.2 Istituzione dell'OdV in Tua Assicurazioni

6.2.1 Requisiti dell'OdV e dei suoi componenti

In ottemperanza al Decreto, la Compagnia istituisce un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Compagnia.

In merito ai requisiti dell'OdV, il comma 1 dell'art. 6 del Decreto si limita a prevedere che l'OdV debba essere dotato di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

In conformità all'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale, che hanno contribuito a colmare il vuoto legislativo, delineando in via interpretativa i requisiti necessari affinché l'OdV sia idoneo a svolgere il proprio ruolo, Tua istituisce un OdV dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

Autonomia

Il primo requisito oggettivo che l'OdV deve possedere è, così come previsto dallo stesso Decreto, quello dell'autonomia, intesa in senso non formale, ma sostanziale: all'OdV sono riconosciuti dall'organo amministrativo dell'ente poteri effettivi di ispezione e controllo, *"con possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, e, al fine di svolgere i propri compiti in maniera autonoma, dovrà essere dotato di adeguate risorse economiche, con relativa autonoma capacità di spesa"*.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV di Tua Assicurazioni sono riconosciute:



- ❖ *autonomia di azione*: le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società; l'OdV è inserito nella struttura organizzativa della Compagnia in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione; resta salvo il fatto che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- ❖ *autonomia finanziaria*: l'OdV presenta ad inizio anno, per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, un preventivo di spesa che comprende sia le risorse strettamente funzionali all'attività dell'OdV stesso (es. consulenze su ambiti specifici), che le risorse necessarie alla manutenzione del sistema di controlli interni a fini 231 (es. costi per la formazione, costi delle strutture interne impegnate a fini 231, etc.); l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziato al fine di svolgere l'attività assegnata, con l'obbligo di uniformarsi alle vigenti procedure aziendali in tema di acquisti e di procedere a successiva regolare rendicontazione annuale;
- ❖ *autonomia di accesso*: l'OdV può accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi struttura/unità organizzativa, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente; può inoltre richiedere informazioni rilevanti ad agenti, collaboratori e consulenti della Società, anche convocandoli.

Indipendenza

Altro requisito oggettivo rilevante e necessario affinché il controllo dell'OdV possa dirsi efficace è l'indipendenza. L'indipendenza presuppone che i componenti dell'Organismo di Vigilanza non siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo né si trovino in una posizione, anche soltanto potenziale, di conflitto d'interessi con la Società.

Non possono ricoprire il ruolo di membro dell'OdV i soggetti che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- ❖ essere o divenire amministratore non indipendente del Consiglio di Amministrazione;
- ❖ prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di Revisione della Compagnia o di altra società del Gruppo prendendo parte, in qualità di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Società o di altra società del Gruppo;
- ❖ esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, nonché con i medesimi membri delle società del Gruppo;
- ❖ intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali con le Società del Gruppo e/o con i rispettivi amministratori;



- ❖ essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Compagnia.

Onorabilità

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di seguito riportate:

- ❖ essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- ❖ essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art.* 444 ss. c.p.p.,:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231/2001;
 - per un qualunque delitto non colposo;
- ❖ essere destinatari di un decreto che dispone il giudizio per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- ❖ essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ❖ avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad esempio in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con



adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come “incessante operatività”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all’ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l’Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l’attività dell’OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell’ente.

6.2.2 Nomina e composizione dell’OdV

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell’Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare.

Il Consiglio di Amministrazione designa all’atto della nomina dell’intero OdV, o per qualsiasi causa anche successivamente, il Presidente dell’OdV nella persona del membro esterno.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all’atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l’esistenza e la successiva permanenza dei requisiti di onorabilità e indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell’OdV l’insorgere di eventuali condizioni ostative.

In ottemperanza a quanto stabilito dall’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e dalle Linee guida elaborate da ANIA, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza composto da tre membri:

- ❖ un membro esterno, nominato presidente, da individuarsi tra i membri esterni dell’OdV della Capogruppo;
- ❖ il responsabile pro tempore della Funzione Audit;
- ❖ il responsabile pro tempore della Funzione Compliance.

Il membro esterno è dotato di indiscussa autorevolezza, competenza nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie e comprovata esperienza in materie attinenti agli specifici compiti assegnati all’OdV.

I membri interni, individuati nei responsabili della Funzione Audit e Compliance, sono coloro che per la conoscenza della Società e per l’indipendenza organizzativa dagli organi direttivi e dalle funzioni operative, sono i più idonei a ricoprire la carica di membro dell’OdV.

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

6.2.3 Durata dell’incarico e cause di cessazione dell’OdV e dei singoli componenti

Durata in carica

L’OdV è nominato per un periodo di tre anni. Il mandato non coincide temporalmente né con il mandato del



Consiglio di Amministrazione, né con il mandato del Collegio Sindacale.

L'incarico dei membri esterni non può eccedere la durata di nove esercizi (tre mandati di tre esercizi ciascuno).

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

Cause di cessazione dell'OdV

Per quanto attiene alle cause di cessazione dall'incarico, occorre distinguere tra quelle che riguardano l'intero OdV e quelle che riguardano i singoli componenti.

La cessazione dall'incarico che coinvolge l'intero OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- ❖ scadenza dell'incarico;
- ❖ rinuncia della maggioranza dei componenti dell'Organismo, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- ❖ revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'OdV, la revoca può avvenire esclusivamente per giusta causa.

Per giusta causa di revoca si intende, anche se in via non esaustiva, il ricorrere di una delle seguenti fattispecie:

- ❖ grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ❖ violazione degli obblighi di riservatezza;
- ❖ coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa.

In caso di scadenza, rinuncia o revoca, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Cause di cessazione di un membro dell'OdV

La cessazione dall'incarico di un singolo componente può avvenire per una delle seguenti cause:

- ❖ cessazione della carica o ruolo aziendale ricoperti;
- ❖ rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- ❖ revoca da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall'incarico del singolo membro dell'OdV può essere disposta solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per giusta causa. Per giusta causa si intendono, oltre alle ipotesi sopra previste per l'intero OdV, i seguenti casi:

- ❖ perdita dei requisiti di indipendenza ed onorabilità di cui al paragrafo 6.2.1;
- ❖ inadempimento agli specifici obblighi inerenti l'incarico affidato e mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

I componenti dell'OdV sono tenuti, sotto la loro piena responsabilità, a comunicare al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente dell'OdV stesso, il sopravvenire di una causa che determina la perdita dei requisiti di indipendenza e onorabilità.



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

6.3 Funzionamento, compiti e poteri

6.3.1 Funzionamento e organizzazione delle attività

Funzionamento

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione, sulla base dei principi di seguito riportati:

- ❖ l'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita almeno tre giorni prima della seduta;
- ❖ il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento;
- ❖ possono essere effettuate sedute *ad hoc* e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- ❖ per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- ❖ le delibere vengono assunte sulla base di decisioni unanimi; in caso di mancanza di unanimità prevale la decisione maggioritaria e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente. In ogni caso, qualora la delibera non sia stata assunta all'unanimità, il fatto viene riportato senza indugio al Consiglio di Amministrazione;
- ❖ i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio per un periodo di dieci anni.

Organizzazione delle attività

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La documentazione gestita dall'OdV – comprese le segnalazioni ricevute ai sensi del paragrafo 6.4 – è conservata dall'OdV stesso in un apposito archivio. L'accesso a tale archivio è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.



6.3.2 *Compiti dell'OdV*

Per il perseguimento degli obiettivi fissati dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- ❖ vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- ❖ verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- ❖ analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- ❖ promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- ❖ mantenere un collegamento costante con la Società di Revisione;
- ❖ mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, i Comitati ed il Collegio Sindacale;
- ❖ fornire informazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale su questioni di comune interesse qualora ne facciano espressa richiesta anche attraverso una formale audizione;
- ❖ assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting previste dal Modello;
- ❖ promuovere il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree "a rischio" ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- ❖ elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- ❖ assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività e la conduzione di interventi non pianificati in quanto non programmabili;
- ❖ assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- ❖ definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti;
- ❖ fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, con il supporto delle funzioni competenti;
- ❖ garantire un'efficace attuazione del sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto, assicurando la tutela e la riservatezza del segnalante;
- ❖ esaminare e valutare le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- ❖ verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- ❖ assicurare che siano valutati gli eventuali procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni del Modello e che venga proposta la sanzione più opportuna rispetto al caso concreto;
- ❖ fornire il necessario supporto informativo agli organi od autorità ispettivi che ne facciano richiesta.
- ❖ svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività



ispettive periodiche;

- ❖ definire, in accordo con le Funzioni Business School, Compliance e Sicurezza delle Informazioni i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul Decreto 231/2001;
- ❖ redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con l'evidenza dell'attività svolta e delle eventuali criticità emerse;
- ❖ nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

L'Organismo di Vigilanza svolge i propri compiti coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Compagnia. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio delle proprie attività, della Funzione di *Compliance* e della Funzione di *Internal Audit*.

6.3.3 Poteri dell'OdV

Per l'espletamento dei compiti assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, nell'espletamento dei compiti che gli sono demandati, può, a titolo esemplificativo:

- ❖ accedere a tutte le informazioni e i documenti riguardanti le attività sensibili della Compagnia;
- ❖ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Compagnia e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, ai collaboratori, consulenti, partner della Compagnia e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- ❖ compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello o comunque ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- ❖ monitorare i comportamenti aziendali, anche mediante controlli a campione sugli atti ed i processi operativi;
- ❖ disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- ❖ acquisire informazioni ed accedere a documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della compagnia, nonché richiedere che qualunque dipendente, Consigliere o Sindaco della Compagnia, fornisca tempestivamente le informazioni, i dati o le notizie richiestegli per individuare aspetti



connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

- ❖ disporre delle risorse finanziarie necessarie al corretto svolgimento dei propri compiti;
- ❖ richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti;
- ❖ richiedere ai titolari delle funzioni di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- ❖ avvalersi dell'ausilio e del supporto di tutte le strutture della Società, del personale e dei consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

6.4 Flussi informativi

6.4.1 Flussi informativi verso l'OdV e dall'OdV

Sono previsti flussi informativi, a carattere periodico e al verificarsi di particolari eventi, verso l'OdV e dall'OdV. L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello.

L'OdV, a sua volta, è tenuto a produrre reportistica circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

6.4.2 Flussi informativi verso l'OdV

Flussi periodici

Devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, quali, a titolo esemplificativo:

- ❖ le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- ❖ la reportistica periodica (trimestrali, semestrali o annuali) sulle attività sensibili che presentano una maggiore significatività per la Società, sull'esito delle verifiche svolte e sullo stato di rischio reato ad esse associato;
- ❖ l'informativa periodica sullo stato di predisposizione e aggiornamento dei "Protocolli 231".

L'Organismo di Vigilanza, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, può stabilire le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, insieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV stesso.



Flussi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi

Devono essere trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello.

Tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata: organismo.vigilanzaDL231_01@cattolicaassicurazioni.it.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Devono inoltre essere trasmesse all'OdV, a cura della Funzione aziendale interessata, le informazioni concernenti:

- ❖ i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, dalla polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini ai sensi del Decreto nei confronti della Compagnia o di società del Gruppo;
- ❖ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dagli altri Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto. L'OdV si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La Compagnia si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

6.4.3 Flussi informativi dall'OdV

Reporting periodico

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere un'adeguata attività di reporting, periodica e *ad hoc*, affinché il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possano adottare le conseguenti decisioni in merito.

Con riguardo ai flussi informativi periodici, è previsto che l'Organismo di Vigilanza predisponga, su base annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione contenente le seguenti informazioni:

- ❖ sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
- ❖ eventuali discrepanze tra gli Strumenti di Gestione del Modello e il Modello stesso;
- ❖ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;



- ❖ segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- ❖ procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
- ❖ valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- ❖ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;

rendiconto delle spese sostenute. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- ❖ segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- ❖ riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri esponenti aziendali;
- ❖ riferisce su fatti posti in essere dagli amministratori che possano integrare reati.

Reporting ad hoc

Per quanto riguarda i c.d. flussi informativi *ad hoc*, l'Organismo di Vigilanza, indipendentemente dai flussi periodici, è tenuto a presentare immediatamente al CdA e al Collegio Sindacale una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie o che richiedano interventi urgenti (ad esempio violazioni di aspetti rilevanti del Modello, ecc.).

6.5. L'Organismo di Vigilanza all'interno del Gruppo

6.5.1 La configurazione dell'OdV e i rapporti nell'ambito del Gruppo

L'OdV esercita la funzione istituzionale attribuitagli dall'art. 6 del Decreto con riferimento allo specifico modello organizzativo sul quale è chiamato a vigilare.

Infatti all'interno di un gruppo societario, per quanto incisivo possa essere il controllo della Capogruppo e l'ipotetica "vigilanza di gruppo" del relativo organismo, è solo a livello di ogni singola società controllata che può essere eseguita una efficace e completa attività di sorveglianza.

La società Capogruppo deve interessarsi dell'effettiva adozione del modello e costituzione dell'OdV da parte di ciascuna delle società controllate, assicurandosi che quest'ultime siano nelle condizioni di adeguarsi alle disposizioni del Decreto, svolgendo un ruolo di stimolo, ma senza determinare le scelte in materia di costituzione e funzionamento dell'OdV.

Infatti, il rischio-reato va gestito da ogni singola società al suo interno e, per tale ragione, ogni società del Gruppo, così come deve elaborare autonomamente il proprio modello organizzativo, deve parimenti costituire un proprio organismo *ad hoc*.



In detto contesto, peraltro, l'OdV di Tua Assicurazioni, pur mantenendo la necessaria autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti affidati, alimenta forme di reporting periodico (semestrale/annuale) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

6.5.2 Le attività di vigilanza e reporting all'interno del Gruppo

Il Gruppo Cattolica si è dotato di un sistema di controlli interni di gruppo.

È previsto un coordinamento tra gli OdV delle società del Gruppo che consente, attraverso lo scambio periodico di informazioni reciproche, di avere una visione globale dei rischi e delle eventuali carenze presenti all'interno del Gruppo. In base a quanto riscontrato, il coordinamento si realizza attraverso incontri periodici, per approfondire tematiche a rischio e per consultarsi su possibili soluzioni. Inoltre, sono previsti scambi di informazioni puntuali in relazione a variazioni o evoluzioni normative e/o dei reati presupposto.

L'organizzazione dei controlli con un approccio integrato è finalizzato all'ottimizzazione e razionalizzazione delle attività di controllo e, in particolare, ad una maggiore efficacia ed efficienza del piano delle verifiche, con benefici di costi in termini di risorse impiegate e una maggiore copertura delle attività sensibili nell'ambito del piano annuale.

Pertanto, tenendo conto della specificità di ogni Società all'interno del Gruppo, le attività di vigilanza possono essere affidate da parte delle controllate alla Capogruppo (Funzioni di *Internal Audit* e di *Compliance*), nell'ambito di accordi di *service* o attraverso delibere formalizzate dai singoli OdV.

Il *reporting* redatto dalle funzioni di controllo della Capogruppo a beneficio dell'OdV di Tua Assicurazioni costituisce il supporto per la redazione dei *report* periodici, che lo stesso OdV invia periodicamente al proprio CdA, nonché all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.



CAPITOLO 7

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

7.1. Funzione e principi generali

Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso, ivi incluso il Codice di Comportamento dallo stesso richiamato.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale ai fini dell'efficacia esimente del Modello.

Principi generali

Il sistema disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel modello organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la semplice violazione delle disposizioni del modello; pertanto essa potrà essere attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231/2001.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti e collaboratori esterni in violazione del modello organizzativo.

La Compagnia condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di Attuazione del Modello e dal Codice di Comportamento, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Compagnia ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di Attuazione del Modello, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni ed alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Compagnia.



A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ❖ la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e degli Strumenti di Attuazione del Modello o del Codice di Comportamento;
- ❖ la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ❖ l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ❖ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ❖ l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- ❖ l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ❖ la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

7.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- ❖ valutazione soggettiva della condotta (intenzionalità) a seconda dell'intensità del dolo o del grado della colpa;
- ❖ rilevanza degli obblighi violati;
- ❖ livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- ❖ comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- ❖ altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

L'irrogazione della sanzione disciplinare prescinde dall'instaurazione e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale e deve essere ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Compagnia al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.



7.3. Misure disciplinari

7.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello e del Codice di Comportamento, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- ❖ incorre nel provvedimento di “rimprovero verbale” il lavoratore che commette violazioni isolate e non gravi del Codice di Comportamento ovvero delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, chi non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora tali mancanze non comportino danni o rischi di danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità del Gruppo Cattolica;
- ❖ incorre nel provvedimento di “biasimo inflitto per iscritto” il lavoratore che commette ripetute violazioni non gravi delle prescrizioni del Codice di comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora tali mancanze non comportino danni o rischi di danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità del Gruppo Cattolica;
- ❖ incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 - dieci - giorni” il lavoratore che commette una o più violazioni delle prescrizioni del Codice di Comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora tali mancanze comportino danni o rischi di danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità del Gruppo Cattolica;
- ❖ incorre nel provvedimento di “licenziamento con preavviso” il lavoratore che commette violazioni delle prescrizioni del Codice di Comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora la mancanza comporti rilevanti danni o rischi di rilevanti danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità del Gruppo Cattolica;
- ❖ incorre nel provvedimento di “licenziamento per giusta causa” il lavoratore che compie violazioni di norme che siano contemplate dal Decreto e successive modifiche e integrazioni quali “reato presupposto” ai fini dell'applicazione della disciplina dello stesso Decreto, ovvero delle prescrizioni del Codice di Comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora la mancanza risulti diretta al compimento di un reato o di un illecito, e suscettibile di determinare l'applicazione a carico della datrice di lavoro o altra entità del Gruppo Cattolica di misure previste dal Decreto.



7.3.2. *Misure nei confronti dei dirigenti*

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura essenzialmente fiduciaria. L'obbligo dei dirigenti di osservare il Modello e di farlo osservare da parte delle persone a loro sottoposte gerarchicamente è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte di dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti, si adotta quanto previsto dalle norme di legge e/o dal CCNL applicabile ai dirigenti.

Gli stessi provvedimenti sono previsti nel caso in cui un dirigente consenta, espressamente o per omessa vigilanza, che dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente possano adottare comportamenti non conformi al Modello o commettano un'aperta violazione dello stesso.

Se la violazione del Modello organizzativo fa venire meno il rapporto di fiducia la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

7.3.3. *Misure nei confronti degli amministratori*

Se la violazione riguarda un amministratore della Compagnia, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Compagnia.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Compagnia, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

7.3.4. *Misure nei confronti dei sindaci*

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione degli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la revoca dalla carica.

7.3.5. *Misure nei confronti dei componenti dell'OdV (rinvio)*

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico degli stessi (paragrafo 6.4).

7.3.6. *Rapporti con terze parti*

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice di Comportamento da parte di tali soggetti esterni.



Dal mancato rispetto degli stessi consegue la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni.

7.4. Misure nei confronti degli Agenti

L'inosservanza delle disposizioni del Modello, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni, costituisce una violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di agenzia e come tale è valutabile ed eventualmente sanzionabile secondo i principi previsti dalla normativa vigente e dagli accordi di categoria a cui fa riferimento il contratto di agenzia.

L'irrogazione della sanzione è demandata alla Direzione Legale ed ai Responsabili delle Reti Commerciali.



CAPITOLO 8

COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

8.1 Principi generali

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Tua Assicurazioni costituiscono un sistema che deve trovare una concreta attuazione nei comportamenti operativi dei destinatari del Modello stesso.

Affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura aziendale è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a promuovere la diffusione del Modello adottato da Tua Assicurazioni e delle sue componenti (il Codice di Comportamento, gli Strumenti di Gestione del Modello, il *risk self assessment*).

Con questa finalità è stato strutturato il piano di comunicazione interna e formazione.

8.2. Comunicazione del Modello

Tua Assicurazioni, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

La comunicazione verso l'interno è effettuata mediante la pubblicazione del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) sulla rete intranet aziendale e la sua messa a disposizione in formato cartaceo nella bacheca della Società.

La comunicazione verso l'esterno del Modello è effettuata mediante pubblicazione sul sito Internet della Società della Parte Generale.

8.3. Piano di formazione

8.3.1. Obiettivi del piano di formazione

La formazione relativa al Modello è affidata operativamente alla direzione Risorse Umane che, con riferimento al personale aziendale, ed ai Responsabili delle Reti Commerciali con riferimento agli Agenti.

È compito della Compagnia attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Comportamento e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali, nonché degli Agenti. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli Agenti, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'OdV con il supporto della direzione Risorse Umane.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari di come individuati al capitolo 4.

La Compagnia garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle



iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.

Il piano annuale di comunicazione e formazione persegue, in linea generale, gli obiettivi di consentire a tutte le risorse, aziendali e di Gruppo, di comprendere al meglio le logiche organizzative ed operative, in particolare:

- ❖ garantire il raggiungimento di un diffuso livello di conoscenza della normativa di riferimento e delle implicazioni connesse;
- ❖ creare consapevolezza sui relativi comportamenti etici e creare cultura sulla gestione dei rischi aziendali;
- ❖ allineare le competenze delle risorse alle necessità operative del Modello.

8.3.2. *Le fasi per la definizione del piano*

Vengono di seguito illustrate le attività di ciascuna fase necessaria alla definizione del piano di comunicazione e formazione:

- ❖ *fase 1 – definizione delle esigenze formative e dei destinatari*: vengono analizzati i principali impatti determinati dall'entrata in vigore di nuove normative. Le direzioni legale, *Internal Audit* e *Compliance* valutano annualmente l'opportunità di aggiornare/integrare i piani formativi in essere e i singoli corsi disponibili, dandone riscontro all'Ufficio Formazione Interna e Coordinamento ai fini della predisposizione del piano annuale di formazione. Sono quindi svolte le seguenti attività:
 - analisi della popolazione aziendale e del Gruppo in termini di numerosità e posizioni organizzative;
 - individuazione delle specifiche necessità di formazione per posizione;
 - aggregazione dei destinatari per gruppi omogenei (posizione/necessità formative);
 - identificazione, per ciascun gruppo omogeneo, delle necessità formative specifiche, in relazione alla preparazione attuale, al profilo di competenze e al ruolo.

Ai fini di una efficace e puntuale definizione delle esigenze formative la popolazione del Gruppo è stata segmentata come segue:

- I gruppo – vertici aziendali: è costituito dalle Direzioni Generali e da tutti i dirigenti del Gruppo;



- Il gruppo – direzioni Legale, *Internal Audit* e *Compliance*: è costituito dalle risorse che operano nell’ambito delle suddette unità organizzative;
 - III gruppo – gruppo di lavoro su adeguamenti a normative: è costituito dai componenti di gruppi di progetto che operano per l’adeguamento organizzativo a disposizioni normative;
 - IV Gruppo – risorse che svolgono attività sensibili e operano nell’ambito di processi strumentali: è costituito da risorse che svolgono attività sensibili e operano nell’ambito di processi strumentali ovvero risorse operanti su processi direttamente impattati dalle disposizioni normative e nella cui attività può verificarsi la commissione di reati;
 - V e VI gruppo – risorse “non sensibili” e/o neo-assunti: sono costituiti rispettivamente da tutte le altre risorse e dai nuovi assunti delle società del Gruppo. La formazione ai nuovi assunti viene erogata in modo tempestivo al fine di garantire ad ogni risorsa il pronto raggiungimento della piena operatività;
- ❖ *fase 2 – pianificazione della formazione*: la fase conduce alla elaborazione del piano di comunicazione e formazione;
- ❖ *fase 3 – progettazione degli interventi formativi*: è la fase di:
- elaborazione dei contenuti e predisposizione del materiale didattico di supporto;
 - preparazione delle comunicazioni/convocazioni.;
 - supporto all’organizzazione logistica della formazione;
- ❖ *fase 4 – erogazione della formazione e verifica dell’apprendimento*: si concretizza nelle attività di erogazione effettiva delle sessioni di formazione (in aula o *on-line*).