

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ITAS VITA S.P.A. HA ADOTTATO IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO CON LE DELIBERE SEGUENTI:

20 MARZO 2013
19 MAGGIO 2017
16 DICEMBRE 2020
19 APRILE 2023

PRIMA APPROVAZIONE
AGGIORNAMENTO
AGGIORNAMENTO
AGGIORNAMENTO



Sommario

PARTE GENERALE	4
PREMESSA	5
GLOSSARIO	5
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	6
1.1 INTRODUZIONE	6
1.2 REATI PRESUPPOSTO	6
1.3 APPARATO SANZIONATORIO	14
1.4 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	16
1.5 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ	16
2 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA COMPAGNIA	18
2.1 MODELLO DI GOVERNANCE	18
Assemblea Generale	19
Consiglio di Amministrazione	19
Collegio Sindacale	20
Direzione Generale	21
Società di Revisione	21
Unità Organizzative	21
2.2 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	22
2.3 RICORSO A SERVIZI RESI DA ALTRE SOCIETÀ	22
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA	23
3.1 GLI OBIETTIVI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA	23
3.2 GLI ELEMENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA	23
3.3 LA METODOLOGIA SCELTA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA	24
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ITAS VITA	28
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ITAS VITA	28
4.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA	28
4.3 REQUISITI E DURATA IN CARICA	29
4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
4.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE DELLA COMPAGNIA	32
4.7 WHISTLEBLOWING	32

5	SISTEMA DISCIPLINARE	33
5.1	PRINCIPI GENERALI	33
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA COMPAGNIA	33
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA COMPAGNIA	33
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	33
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	33
5.6	PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DELL'ODV	33
5.7	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTI TERZE	35
5.8	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI UTILIZZATI IN REGIME DI DISTACCO	35
6	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	36
6.1	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	36
6.2	INFORMATIVA AD INTERMEDIARI, COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI	36
7	CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	37

Parte Generale

PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001 adottato da ITAS Vita, volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto che possono costituire presupposto per la responsabilità amministrativa della Compagnia.

GLOSSARIO

Attività sensibile: processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati contemplati dal Decreto; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto fasi o attività si potrebbero configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 anche in concorso con altri Enti.

Compagnia: ITAS Vita S.p.A. con sede in Trento – Piazza delle Donne Lavoratrici, 2.

Decreto 231: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

Destinatari: i soggetti apicali e i sottoposti.

Enti: soggetti dotati di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Linee Guida Ania: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 emanate dall'Ania.

Modello 231: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza: l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

Reati presupposto: i reati, previsti dal d. lgs. 231/2001, che possono comportare la responsabilità amministrativa della Compagnia.

Soggetti apicali: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Compagnia o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Compagnia (art. 5, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001). A titolo esemplificativo tali soggetti sono stati individuati nei componenti del Consiglio di Amministrazione, nell'Amministratore Delegato, nel Direttore Generale e nell'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001).

1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 231, emanato nel giugno del 2001 (di seguito anche "Decreto" o "d.lgs. 231"), ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese. Il d.lgs. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa "da reato" a carico degli Enti, diversa e ulteriore rispetto alla responsabilità penale personale dell'autore dell'illecito.

Tale responsabilità si configura in caso di commissione nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'ente, di almeno uno dei **reati previsti dal Decreto 231**:

- da persone fisiche che rivestono **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione** degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (i c.d. **soggetti apicali**);
- da persone fisiche **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. **sottoposti**).

Il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti), per avere rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, deve costituire espressione della politica aziendale ovvero, quanto meno, derivare da una "colpa di organizzazione". In sostanza, deve poter essere rimproverato all'ente di non aver adottato un sistema organizzativo adeguato e idoneo a prevenire il reato verificatosi. In tal senso, il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dagli artt. 6 co. 1 e 7 co. 2 del d.lgs. 231/2001, è il meccanismo cui il legislatore affida la prevenzione dei reati.

1.2 REATI PRESUPPOSTO

La Sezione III del Capo I del d.lgs. 231/2001 indica i reati – c.d. reati presupposto – che possono comportare la responsabilità amministrativa degli enti. Per comodità espositiva, alla data di aggiornamento del Modello 231, i reati possono essere raggruppati nelle seguenti **categorie**:

1. delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
2. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
6. reati societari (art. 25-ter);
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);

8. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
9. reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies);
10. reati transnazionali (artt. 3 e 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");
11. delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
12. delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies);
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
14. reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art. 25-decies);
15. delitti commessi in violazione delle norme sulla tutela dell'ambiente (art. 25-undecies);
16. delitti riconducibili all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
17. reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art.25-terdecies);
18. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
19. reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
20. reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
21. reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
22. reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).

Di seguito si riporta, con riferimento a **ciascuna categoria**, l'elenco dei reati presupposto.

1. Delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (in danno dello Stato o di altro ente pubblico) (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo agricolo di garanzia e del Fondo Europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o

di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Peculato (art. 314, comma 1 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.).

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 DPR n. 309 del 1990);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma 3, L. 110/1975 (art. 407 comma 2 lettera a) numero 5 c.p.p.).

4. Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

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

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)

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

6. Reati societari (art. 25-ter)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 173-bis del t.u.f.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis comma 1);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (l. N. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (l. N. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (l. N. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (l. N. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (d.lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

8. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

9. Reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies)

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del d.lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 del d.lgs. 58/1998).

10. Reati transnazionali

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati previsti dagli articoli 3 e 10 della legge n. 146 del 2006 se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

11. Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.).

12. Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);

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

14. Reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art. 25-decies)

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

15. Delitti commessi in violazione delle norme sulla tutela dell'ambiente (art. 25-undecies)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D.Lgs 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs 152/06);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs 152/06);

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs 152/06);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs 152/06);
- Violazione delle norme di prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e attività (art. 279 D.Lgs. 152/06)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6 L.150/92);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. 202/07);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. 202/07).
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 - quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452- sexies c.p.);
- Delitti associati aggravati (art. 452-opties c.p.).
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.).

16. Delitti riconducibili all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5 d.lgs. N. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-bis d.lgs. N. 286/1998).

17. Reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 25-terdecies)

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

18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

19. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2 bis d.lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 commi 1 e 2 bis d.lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. n. 74/2000);

- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 d.lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. n. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater d.lgs. n. 74/2000).

20. Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

- Contrabbando (D.P.R. n. 43 del 1973).

21. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

22. Reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies)

- Furto di beni culturali (518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (518-quater c.p.)
- Riciclaggio di beni culturali (518-sexies c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (518-duodecies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (518-terdecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (518-quaterdecies c.p.)

1.3 APPARATO SANZIONATORIO

Il Decreto 231 prevede un articolato sistema di sanzioni in caso di condanna per uno degli illeciti previsti dalla normativa.

Le sanzioni previste sono:

- Sanzione pecuniaria;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca dei proventi del reato;
- Pubblicazione della sentenza di condanna.

La **sanzione pecuniaria** è la sanzione "base" sempre applicabile in caso di commissione di uno degli illeciti e di accertamento della responsabilità della Società. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in

numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le **sanzioni interdittive**, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi

Le sanzioni interdittive, salvo quanto previsto dall'art. 25 co. 5 del Decreto 231, hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del medesimo è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. È peraltro possibile la prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

Quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, può essere disposta anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Va ricordato che l'art. 266 del d.lgs. 209/2005 – Codice delle Assicurazioni Private – prevede che **non possano essere applicate alle imprese di assicurazione, in via cautelare, le sanzioni interdittive** indicate all'art. 9, 2° comma, lett. a) e b), cioè **l'interdizione dall'esercizio dell'attività e la sospensione o la revoca delle autorizzazioni**.

DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001).

1.4 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito su richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli 24 e ss. del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001 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, gestione e controllo** 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;
- le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- **non** vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità che, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle richiamate quattro condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente

non è responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Il d.lgs. 231/2001 attribuisce un **valore esimente** ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi siano giudicati idonei a prevenire i reati di cui al citato Decreto e, al contempo, vengano **efficacemente attuati** da parte della Compagnia.

Nello stesso modo, l'art. 7 del d.lgs. 231/2001 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per **i reati commessi dai 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, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dall'art. 7 del d.lgs. 231/2001, l'adozione del Modello 231 da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il Modello 231, per risultare idoneo a prevenire i reati, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- A. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- B. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- C. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- D. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- E. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il giudizio di idoneità viene formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA COMPAGNIA

ITAS Vita S.p.A., di seguito anche la "Compagnia" o "Vita", acquisita nel 1977, opera nel ramo Vita. Ad essa fa capo il Fondo Pensione Aperto Plurifonds.

La Compagnia ha per oggetto l'esercizio, in Italia e all'estero, dell'assicurazione e riassicurazione sulla vita in tutte le forme ammesse dalla legge, ivi comprese le assicurazioni complementari, le operazioni di capitalizzazione, le assicurazioni connesse con i fondi di investimento e le operazioni di gestione di fondi collettivi costituiti per l'erogazione di prestazioni in caso di morte, in caso di vita o in caso di cessazione o riduzione dell'attività lavorativa.

La Società ha inoltre per oggetto l'esercizio, in Italia e all'estero, dell'assicurazione e riassicurazione dei rischi di danni alla persona nei rami infortuni e malattia.

La Società può compiere tutte le operazioni tecniche, amministrative, commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie che siano ritenute utili per il raggiungimento dello scopo sociale.

Essa può partecipare in altre Società aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio e potrà partecipare altresì in Società immobiliari, finanziarie e patrimoniali, sia in sede di costituzione delle predette Società, che in sede di rilievo dei relativi pacchetti azionari parziali o totali.

Essa può inoltre costituire e gestire fondi pensione aperti ai sensi dell'art. 9 del D.L.21/04/93 n. 124 e successive modifiche.

La Società fa parte del Gruppo assicurativo denominato Gruppo ITAS Assicurazioni. In tale qualità essa è tenuta all'osservanza dei provvedimenti che la Capogruppo, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, adotta per l'attuazione delle disposizioni impartite dall'Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabile ed efficiente gestione del Gruppo. Gli amministratori della Società forniscono alla Capogruppo ogni dato e informazione per l'emanazione dei provvedimenti.

2.1 MODELLO DI GOVERNANCE

ITAS Vita S.p.A. ha adottato un sistema di Governance tradizionale.

Sono Organi dell'ITAS Vita: l'Assemblea generale, il Consiglio di Amministrazione, le cui deliberazioni sono obbligatorie per i Soci. Il Collegio sindacale è Organo di controllo.

Il sistema di amministrazione e controllo di ITAS Vita S.p.A. è basato sul modello tradizionale, che prevede una netta separazione tra attività di amministrazione e attività di controllo, con un ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione e si articola nei seguenti organi sociali:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

Per una più completa descrizione della governance adottata da ITAS Vita S.p.A. si rimanda alla "Relazione Unica sulla solvibilità e sulla condizione finanziaria SFCR", pubblicata sul sito internet della Compagnia, che illustra compiutamente il modello di Corporate Governance adottato dalla Società e ne descrive adeguatamente le modalità di realizzazione.

Assemblea generale

L'assemblea generale è convocata dal Consiglio di Amministrazione nella sede sociale, od altrove, secondo quanto sarà indicato nell'avviso di convocazione.

La convocazione dell'Assemblea deve farsi mediante avviso contenente l'ordine del giorno da comunicare ai soci, almeno otto giorni prima di quello fissato per l'Assemblea a mezzo posta elettronica o a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. L'avviso di convocazione è inoltre pubblicato sul sito internet della Società e/o con le altre modalità eventualmente previste dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

L'assemblea è ordinaria e straordinaria.

L'assemblea ordinaria viene convocata almeno una volta l'anno e nel termine stabilito dalla legge. È di sua competenza ogni compito attribuitole dalla legge, compresa l'approvazione delle politiche di remunerazione da applicarsi agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti, agli intermediari ed ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; provvede altresì a conferire l'incarico per il controllo contabile ad una società specializzata iscritta nell'albo speciale delle Società di revisione.

L'assemblea straordinaria è convocata per le deliberazioni di sua competenza, quando il Consiglio di Amministrazione lo ritenga opportuno.

La convocazione dell'assemblea dovrà altresì essere fatta, senza ritardo, quando è inoltrata richiesta ai sensi di legge.

Hanno diritto di intervenire all'assemblea gli azionisti cui spetta il diritto di voto ed al corrente col versamento dei decimi.

Gli azionisti possono farsi rappresentare da altri soci e da terzi, esclusi gli amministratori ed i dipendenti della Società. La delega può essere scritta in calce al biglietto di ammissione all'assemblea stessa. Per i terzi è necessaria la procura notarile.

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di sette e un massimo di undici membri.

La nomina degli amministratori spetta all'assemblea, salvo per i primi amministratori nominati nell'atto costitutivo.

Essi durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili.

In caso di mancanza di uno o più amministratori, si provvederà ai sensi dell'art. 2386 del C.C., alla nomina di coloro che dovranno surrogare i mancanti fino alla prima assemblea successiva.

Nella suddetta assemblea si provvederà alla elezione definitiva degli amministratori mancanti i quali dureranno in carica sino all'epoca in cui sarebbe scaduto il mandato di quelli che hanno sostituito.

Qualora gli amministratori mancanti fossero contemporaneamente più della metà di quelli nominati, il Consiglio dovrà immediatamente convocare un'assemblea per il suo completamento.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i propri membri un Presidente, uno o più Vice Presidenti ed un Amministratore Delegato, i quali sono rieleggibili; ad essi disgiuntamente spetta la firma sociale e la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi, a tutte le Autorità e per ogni grado di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre nominare fra i suoi membri un Comitato Esecutivo fissandone le attribuzioni ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 2381 c.c.

Il Consiglio nomina un Segretario, il quale può essere scelto anche all'infuori dei suoi membri.

Il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'oggetto sociale ha illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, nulla escluso né riservato, eccettuato soltanto ciò che per legge è di esclusiva competenza dell'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare l'adeguamento dello statuto a disposizioni normative aventi carattere imperativo e non derogabile.

Esso può delegare le proprie attribuzioni oltre che al Comitato Esecutivo eventualmente costituito, disgiuntamente, al Presidente, ai Vice Presidenti ed all'Amministratore Delegato, fatta eccezione per quelle indicate dagli articoli 2423 - 2443 - 2446 e 2447 del c.c. È fatto obbligo al Consiglio di Amministrazione di riferire tempestivamente al Collegio sindacale, con periodicità almeno trimestrale, sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle sue controllate, riferendo in particolare sulle operazioni in potenziale conflitto di interessi. Tali informazioni, se non fornite nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'eventuale Comitato Esecutivo, debbono formare oggetto di apposita relazione sottoscritta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Collegio Sindacale

L'Assemblea nomina un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti scelti tra persone che abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità previsti per le società di assicurazione dalla normativa vigente, generale e speciale.

Ai fini della definizione del requisito di professionalità, è necessario che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- A. attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti all'attività d'impresa della Società;
- B. funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti in settori strettamente attinenti a quello di attività della Società, tenuto presente che:
- hanno stretta attinenza all'attività della Società tutte le materie di cui alla precedente lettera A. attinenti all'attività assicurativa e alle attività inerenti a settori economici strettamente attinenti a quello assicurativo;
 - sono settori economici strettamente attinenti a quello assicurativo quelli in cui operano le imprese che possono essere assoggettate al controllo delle imprese di assicurazione.

La nomina dei Sindaci è effettuata sulla base di liste di candidati in conformità a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di regolamento vigenti e dallo Statuto sociale depositate presso la sede legale della Società entro il quindicesimo giorno precedente la data dell'Assemblea in prima convocazione. Le liste si compongono di due sezioni: una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo, l'altra per i candidati alla carica di Sindaco supplente. Le liste contengono un numero di candidati non superiore al numero dei

componenti da eleggere, elencati in ordine progressivo. Hanno diritto a presentare una lista il Consiglio di Amministrazione e gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, siano complessivamente titolari della percentuale minima prevista dalle disposizioni di legge e di regolamento vigenti per le società quotate.

I candidati alla nomina di sindaco devono depositare presso la sede della Società un'adeguata informativa riguardante le caratteristiche personali e professionali e l'attestazione con la quale ogni candidato accetta la designazione, si impegna – ove nominato – ad accettare la carica ed attesta l'insussistenza delle cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti previsti dalle vigenti disposizioni per l'assunzione delle rispettive cariche. I Sindaci non potranno avere più di dieci analoghi incarichi in Società quotate o altre Società assicurative, con esclusione dal computo delle Società controllanti e controllate da ITAS Vita S.p.A.

Risulteranno eletti Sindaci i candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La Presidenza spetta al primo candidato della lista Sindaco effettivo.

Il Collegio Sindacale dura in carica tre esercizi ed i suoi componenti sono rieleggibili.

Il Collegio Sindacale o almeno due membri dello stesso, può, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, convocare l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione o il Comitato Esecutivo.

Il funzionamento nonché i doveri e le responsabilità del Collegio sindacale sono determinati dalle norme di legge.

Direzione Generale

Il Direttore Generale è a capo di tutta l'organizzazione della Società, può compiere tutti gli atti giuridici inerenti e conseguenti all'esercizio dei poteri a lui delegati dal Consiglio di Amministrazione.

Società di Revisione

a revisione legale dei conti, ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 39 del 27 gennaio 2010, spetta ad una Società di Revisione iscritta nell'apposito registro, sulla base della scelta operata dall'Assemblea generale.

Unità Organizzative

Per la descrizione dei compiti e delle responsabilità delle varie Unità Organizzative in cui si struttura la Compagnia, si rimanda al Funzionigramma aziendale pubblicato sulla intranet aziendale.

2.2 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La Compagnia ha sviluppato e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento in modo coerente con la sua evoluzione strategica ed organizzativa.

I principali riferimenti documentali che descrivono l'organizzazione e disciplinano il funzionamento operativo della Compagnia sono riconducibili a regolamentazioni di carattere generale ed a disposizioni applicative ed operative specifiche. In particolare, i principali documenti di riferimento sono:

- Statuto Sociale
- Codice Etico
- Organigramma e Funzionigramma aziendale;
- Sistema delle Procure e delle Deleghe;
- Politiche e linee guida aziendali;
- Regolamenti interni;
- Procedure operative;
- Circolari ed ordini interni;
- Protocolli interni sinistri;
- Manuali utente per l'utilizzo dei sistemi informatici.

Il corpo normativo e regolamentare aziendale nel suo complesso risulta coerente e funzionale, oltre che per le finalità per cui è stato sviluppato, anche alla prevenzione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/01, con particolare riferimento alla definizione delle responsabilità e alla proceduralizzazione delle attività.

2.3 RICORSO A SERVIZI RESI DA ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

La Compagnia fruisce di servizi resi da società del Gruppo ITAS; tali servizi sono specificatamente formalizzati con specifici contratti di servizio. I contratti definiscono in modo esauriente la natura del servizio erogato e le modalità di trasmissione e ricevimento delle singole prestazioni.

3

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA

3.1 GLI OBIETTIVI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA

Con l'introduzione del Modello 231, ITAS Vita si pone l'obiettivo di strutturare un sistema di elementi organizzativi e relative regole di funzionamento, attraverso l'individuazione delle "attività sensibili ex d.lgs. 231/2001" e la definizione di protocolli "idonei a prevenire i reati", volto a:

- rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'azienda;
- garantire la correttezza dei comportamenti dell'azienda e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, di etica, di trasparenza, di correttezza da sempre perseguite da ITAS Mutua e peraltro sancite dallo Statuto sociale, con particolare riferimento alle specifiche finalità della Compagnia nel contesto operativo locale e nazionale.

3.2 GLI ELEMENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA

Nella redazione del presente modello si è tenuto conto delle politiche, delle procedure e, più in generale, dei sistemi di controllo interno esistenti e già operanti in ITAS Vita, in quanto strumenti di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili, nonché del sistema delle procure e delle deleghe e delle responsabilità in vigore. Elementi fondamentali del Modello 231 di ITAS Vita sono:

1. il **Sistema organizzativo** inteso come insieme di responsabilità, politiche, regolamenti interni, processi e prassi operative che disciplinano lo svolgimento delle attività operative, di controllo e di governo dell'azienda. Tali disposizioni, tenuto anche conto delle dimensioni aziendali, possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee. I destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto:
 - alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alle diverse fattispecie;
 - alle previsioni dello Statuto sociale;
 - alle norme generali e alle Linee di condotta emanate ai fini del d.lgs. 231/2001;

- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
 - alla normativa interna.
2. Il **Codice Etico** che definisce i principi etici e le regole fondamentali di comportamento alle quali si devono attenere gli amministratori, i dipendenti, gli intermediari e più in generale i soggetti che interagiscono con ITAS Vita.
 3. l'**Organismo di Vigilanza**, inteso come organo dell'ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 avente i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.

3.3 LA METODOLOGIA SCELTA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITAS VITA

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità per ITAS Vita S.p.a. con riferimento alla commissione di illeciti amministrativi conseguenti ad alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: Soci, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

Lo scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di presidi di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi/ambiti operativi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato della illiceità di certi comportamenti (la cui commissione è fortemente condannata da ITAS Vita S.p.a. perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Compagnia di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei componenti degli Organi Societari e nei Dipendenti che operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Compagnia.

La metodologia scelta dalla Compagnia per la definizione e l'adozione del proprio modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 ha comportato una serie di attività riconducibili a diverse fasi operative:

- fase 1** identificazione delle aree di rischio;
- fase 2** rilevazione della situazione esistente (as-is);
- fase 3** gap analysis e piano di azione (action plan);
- fase 4** disegno e adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività relativi a ciascuna delle quattro fasi sopra elencate.

FASE 1: Identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei **processi e delle attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "**sensibili**" (c.d. "aree di rischio").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Compagnia, svolta al fine di meglio comprendere il perimetro di attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale permette l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

FASE 2: Rilevazione della situazione esistente (as-is)

Obiettivo della seconda fase è l'analisi, attraverso interviste ai referenti chiave della Compagnia, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sul sistema dei controlli approntati al fine di eliminare o, quanto meno, circoscrivere le aree di rischio.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, vengono analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si possano astrattamente realizzare le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- **segregazione dei compiti e delle attività:** si procede a verificare se l'esercizio delle attività sensibili viene realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- **esistenza di procedure formalizzate:** si procede a verificare se, ai fini del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b), la Compagnia adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- **esistenza di deleghe formalizzate** coerenti con le responsabilità organizzative assegnate: si procede a verificare se la modalità di gestione delle risorse finanziarie (ex art. 6 comma 2 lettera c), l'esercizio di poteri di firma e dei poteri autorizzativi interni avvengono sulla base di regole formalizzate a tal fine introdotte;
- **tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi:** si procede a verificare se i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

È stata realizzata, quindi, una mappatura delle attività che sono potenzialmente esposte alla commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. Database delle attività sensibili).

FASE 3: Gap analysis e piano di azione (action plan)

Lo scopo della terza fase consiste nell'individuazione dei **requisiti organizzativi** caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Sulla base delle valutazioni espresse sull'efficacia preventiva dei controlli e delle procedure esistenti a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità degli stessi alle previsioni del d.lgs. 231/2001, viene quindi effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as-is") e il modello di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 ("to be").

I risultati dell'attività sono stati formalizzati in una specifica "Relazione di risk assessment 231" che è stata oggetto di presentazione ai vertici della Compagnia. In tale documento sono altresì esplicitate le eventuali azioni di mitigazione o di miglioramento da apportare all'attuale sistema normativo e di controllo interno (processi, procedure esistenti e integrazione al Sistema dei Controlli Interni – S.C.I.) per la prevenzione dei rischi ex d.lgs. 231/2001 individuati.

Con il Modello 231 a regime, tale fase di identificazione delle attività sensibili e di effettuazione della gap analysis viene svolta ogni qualvolta si rende necessario aggiornare ed integrare il Modello attraverso l'emanazione di successivi protocolli specifici ovvero linee guida di condotta.

Il compito di vigilare sull'adeguatezza e aggiornamento del modello è stato affidato all'Organismo di Vigilanza che, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, suggerisce eventuali adeguamenti a seguito di evoluzione normativa, giurisprudenziale e dottrina, ovvero segnala eventuali discrasie, incompletezze e/o esigenze di aggiornamento del modello nel suo complesso.

FASE 4: Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo e sua adozione

Scopo della fase 4 è la definizione e l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 della Compagnia ovvero dei protocolli generali o specifici idonei alla prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e personalizzato in relazione alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del d.lgs. 231/2001 e alle linee guida ANIA.

Il presente documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo di ITAS Vita è **suddiviso in due parti** le quali contengono, rispettivamente:

1. nella **Parte Generale**, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alle fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
 - al sistema di governance e all'assetto organizzativo di ITAS Vita;
 - alla struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo della Compagnia;
 - alla individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza, con indicazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire l'effettiva conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello;
 - ai criteri di aggiornamento del Modello.
2. nella **Parte Speciale**, una descrizione relativa:
 - ai protocolli ossia l'indicazione delle prescrizioni operative e comportamentali che la Compagnia adotta per lo svolgimento delle attività rilevanti rispetto alle fattispecie di illecito previste dal decreto.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, ITAS Vita S.p.A. in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del CdA del 20 marzo 2013.

4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ITAS VITA

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ITAS VITA

In base a quanto stabilito dall'art. 6, co. 1, lett. b, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. I requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca, nello svolgimento della sua funzione, direttamente al Consiglio di Amministrazione, mantenendo un contatto su base periodica con il Collegio Sindacale.

Tali caratteristiche, unitamente al corretto ed efficace svolgimento dei poteri assegnati allo stesso, rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal d.lgs. 231/2001.

Ne consegue che l'Organismo di Vigilanza può esercitare i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori aziendali, compresi i dirigenti con responsabilità strategiche, il Consiglio di Amministrazione e i suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori esterni e dei consulenti dello stesso.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, ITAS Vita S.p.A., tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, ha optato per una soluzione di tipo monocratico, in grado comunque di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

Le regole organizzative e operative dell'Organismo di Vigilanza sono contenute in uno specifico Regolamento adottato dall'Organismo stesso. Per una piena aderenza ai dettami del d.lgs. 231/01 è necessaria l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organo di Vigilanza e i vertici aziendali della Compagnia. Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri Organi di controllo devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

4.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza, e se designati decadono:

- coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero siano stati condannati con sentenza – anche non definitiva:
 - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la

- pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- gli interdetti, gli inabilitati e i falliti;
- i parenti, coniugi o affini degli amministratori, dei sindaci o dei dipendenti della Società fino al secondo grado incluso.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a far conoscere immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette situazioni in quanto comportano la decadenza dall'incarico.

La risoluzione del rapporto di lavoro subordinato costituisce causa di decadenza dall'incarico.

4.3 NOMINA E DURATA IN CARICA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di particolari requisiti soggettivi in funzione dello specifico onere loro affidato.

L'Organismo di Vigilanza di ITAS Vita deve attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità o di conflitti di interesse:

- non deve essere portatore, facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina, di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente, tali da pregiudicare l'indipendenza né di coincidenze di interesse con l'ente medesimo esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;
- non deve aver svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non deve essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27/12/56 n. 1423, o della legge 31/05/65 n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non deve essere stato condannato con sentenza irrevocabile, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito eventualmente il parere del Collegio Sindacale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza si impegnano a comunicare immediatamente alla Compagnia qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

La durata in carica dell'Organismo è pari a tre anni ed il mandato può essere rinnovato. L'Organismo di Vigilanza decade alla data della riunione convocata relativa all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim (in regime di cd. prorogatio) le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'organismo stesso.

4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza di ITAS Vita è affidato, sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del presente Modello da parte degli Organi Sociali, dipendenti della Compagnia, collaboratori, consulenti e fornitori;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrano esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Sul piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- attivare eventuali procedure per l'implementazione del sistema di controllo. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di emanare apposite disposizioni ovvero ordini di servizio interni. Si osserva, tuttavia, che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche a quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01, resta comunque demandata all'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, tenendo conto del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da ITAS Vita, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili e di maggior rilievo (ad esempio per valore economico, coinvolgimento della PA, livello di rischio), i cui risultati devono essere relazionati agli Organi societari;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello, predisponendo, idonea documentazione organizzativa interna, necessaria ai fini del funzionamento del Modello stesso, che illustri in maniera compiuta le istruzioni, nonché eventuali chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo devono essere inoltre segnalate da parte di ogni responsabile di struttura eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la compagnia al rischio reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei protocolli e nei piani di azione per il sistema di controllo. In particolare all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni effettuate, anche con riferimento ai piani di azione eventualmente predisposti e devono essere messi a sua disposizione gli aggiornamenti della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- coordinarsi con i vari Responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del presente Modello (definizione clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);

- indicare al Consiglio di Amministrazione il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, eventuali compiti di natura specialistica attinenti l'operatività dell'Organismo di Vigilanza;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

L'esercizio dei poteri attribuiti deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza e nel rispetto della normativa settoriale applicabile, quale ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, sul segreto professionale e sulla tutela dei lavoratori.

4.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di esercitare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- è destinatario di eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- può richiedere ai dipendenti/distaccati e collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente gli eventuali flussi informativi richiesti provenienti dalle singole Funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, relativi alle notizie rilevanti ed alle eventuali criticità individuate nell'ambito dell'area aziendale di appartenenza, al fine di consentire all'Organismo stesso di monitorare l'insorgenza di attività sensibili, il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Per consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche tramite lo specifico indirizzo di posta elettronica odv231-ItasVitaSpa@gruppoitas.it ed attraverso un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante (Whistleblowing).

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare e dal Codice Etico. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE DELLA COMPAGNIA

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, esso è comunque tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale e, comunque, ogni volta che ve ne sia urgenza, o quando richiesto da un componente dell'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente, dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale con congruo anticipo e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

La relazione ha come oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività "a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza sottopone al Consiglio di Amministrazione un resoconto delle spese effettuate nell'anno ed un piano delle attività previste per l'anno successivo. Alla relazione si accompagna, in caso di necessità, la richiesta di adeguamento della dotazione a disposizione per assolvere i compiti assegnati.

4.7 WHISTLEBLOWING

Oltre alla possibilità di segnalare a mezzo e-mail all'Organismo di Vigilanza tutte le violazioni o sospette violazioni delle regole previste dal Modello o dal Codice Etico, in conformità con quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ITAS Vita si è dotata di un sistema informatico di segnalazione delle violazioni che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Al tal fine, la Compagnia ha adottato **la politica di Gruppo "dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni – whistleblowing"** che disciplina contenuti e modalità di segnalazione e le tutele riconosciute al segnalante.

ITAS Vita ha individuato nell'**Organismo di Vigilanza** il soggetto, dotato di autonomia dalla struttura di governance e organizzativa, preposto alla gestione delle segnalazioni delle violazioni.

L'Organismo di Vigilanza si rende garante della riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti allo scopo di tutelare gli stessi da eventuali ritorsioni o discriminazioni di qualsiasi genere o natura, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 PRINCIPI GENERALI

Al fine di assicurare l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo (art. 6 co. 2 lett. e), ITAS Vita intende sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli amministratori richiamando il rispetto del sistema disciplinare attualmente vigente in azienda che fa riferimento a quello previsto dal CCNL di categoria. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazioni delle regole di condotta aziendali può quindi prescindere dall'esito dell'eventuale giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Compagnia in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare; rispettando il principio di gradualità, nonché quello di proporzionalità rispetto al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale, rispetto alla infrazione stessa e all'impatto che questa comporta in termini di esposizione al rischio di reato.

In applicazione della normativa Whistleblowing, le sanzioni disciplinari potranno essere applicate altresì quale conseguenza della violazione delle misure di tutela del segnalante di condotte irregolari e in conseguenza dell'utilizzo abusivo dei canali informativi dedicati.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA COMPAGNIA

L'inosservanza delle regole previste dal Codice Etico e dal Modello adottato da ITAS Vita ai sensi del Decreto può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e della vigente contrattazione collettiva di settore applicabile e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico, fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Il tipo e l'entità della sanzione saranno determinati anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento adottato dal lavoratore o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari irrogati al medesimo;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze connesse o relative all'illecito disciplinare.

La valutazione della violazione in caso di personale dipendente è di competenza della Direzione Risorse Umane che è altresì responsabile della irrogazione della sanzione e comunicazione al Consiglio di Amministrazione degli esiti delle valutazioni e dei provvedimenti assunti.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA COMPAGNIA

L'inosservanza delle regole previste dal Codice Etico e dal Modello adottato da ITAS Vita ai sensi del Decreto può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e della vigente contrattazione collettiva di settore applicabile. In caso di violazione accertata delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello da parte del personale dirigente, ITAS Vita adotta la misura ritenuta più idonea, fra quelle applicabili al personale dipendente secondo quanto descritto nel paragrafo precedente.

Se la violazione del Codice determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Compagnia e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento; la decisione e l'assunzione del provvedimento sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa, per iscritto, il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno a valutare le eventuali iniziative da assumere proporzionate alla gravità del comportamento fino ad arrivare alla sospensione o eventuale revoca, attivando, se del caso, le relative azioni di responsabilità.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di uno o più Sindaci, è attribuita al Consiglio di Amministrazione di ITAS Vita la competenza per una valutazione preliminare dei fatti e il potere di convocare l'Assemblea generale dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DELL'ODV

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, è attribuita al Consiglio di Amministrazione di ITAS Vita la competenza per una valutazione dei fatti e il potere di assumere provvedimenti conseguenti. Qualora l'Organismo di Vigilanza coincida con il Collegio sindacale, si applica quanto previsto dal par. 5.5.

5.7 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTI TERZE

Eventuali condotte di collaboratori esterni, quali partner commerciali e fornitori di beni o servizi, nonché degli Intermediari in contrasto con le disposizioni del Codice Etico e del Modello possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante previsione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

A tal fine, è previsto l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

- diano atto della conoscenza del Decreto e dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello adottato dalla Compagnia;
- richiedano l'assunzione di un impegno di attenersi alle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- disciplinino le conseguenze in caso di violazione di tali prescrizioni;
- in caso di subappalto di servizi, l'appaltatore (o sub appaltante) dovrà curare l'inserimento di analoghe clausole nel contratto di sub appalto.

Specificatamente per gli intermediari, la violazione viene valutata dall'Amministratore Delegato sentito il Direttore Commerciale; in caso di accertamento della violazione sono adottati i provvedimenti sanzionatori previsti nei rispettivi mandati e/o accordi di collaborazione, commisurati alla gravità della violazione ed alle relative circostanze oggettive e soggettive.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti terzi, nonché segnalare alle competenti funzioni della Compagnia l'eventuale aggiornamento delle clausole sopra citate.

Delle valutazioni e delle misure adottate nei confronti di fornitori viene data adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione.

5.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI UTILIZZATI IN REGIME DI DISTACCO

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al distaccante o al somministratore, ITAS Vita comunicherà alle società con cui intercorrono i suddetti rapporti gli elementi che dovranno formare oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle norme contrattuali vigenti.

6

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione aziendale. In particolare, obiettivo della Compagnia è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti, ma a tutti i soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali di diversa natura.

6.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La diffusione del presente Modello è costantemente realizzata attraverso i vari strumenti a disposizione di ITAS Vita (apposita circolare informativa interna), e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto di assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel d.lgs. 231/01.

Inoltre, i principi e i contenuti del Modello sono oggetto di appositi corsi di formazione rivolti a tutti i dipendenti, eventualmente attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili individuate nel Modello. L'attività formativa è ritenuta necessaria al fine di consentire ai destinatari di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti nelle condizioni di rispettarle, nonché di contribuire alla diffusione di una cultura aziendale orientata al perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

6.2 INFORMATIVA AD INTERMEDIARI, COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Agli intermediari, collaboratori esterni, consulenti ed alle terze parti sono fornite, da parte della funzione aziendale di volta in volta competente, informative e indicazioni sulle linee guida adottate dalla Compagnia sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni dello stesso o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

7

CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello 231 viene riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, anche con l'eventuale supporto delle strutture interne della Compagnia, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza ed il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, curandone il relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche del Modello 231.

La valutazione sulle necessità di aggiornamento viene effettuata nei casi di:

- modifica della normativa di riferimento;
- introduzione di nuovi prodotti, sviluppi e modifiche delle attività e dei processi aziendali che comportino l'insorgenza di nuove fattispecie di rischio;
- rilevazioni di carenze del Modello.



Piazza delle Donne Lavoratrici, 2
38122 Trento - Tel. 0461 891711

gruppaitas.it