



ASSICURA BROKER

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGS 231/01

Adottato con delibera
del Consiglio di Amministrazione del 19 luglio 2022

MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO

Delibera del Consiglio di Amministrazione	Oggetto della modifica e/ o integrazione
28/10/2019	Adozione Mog
15/12/2020	Versione aggiornata con i Reati tributari, Frode in competizione sportive, Traffico illecito di influenza
19/07/2022	Versione aggiornata alla luce del D.lgs. 184/2021, del D.lgs. 195/2021 e della Legge 238/2021

INDICE

SEZIONE PRIMA	4
PREMESSA	4
1. GLOSSARIO	4
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	6
2.1. Introduzione.....	6
2.2. Le fattispecie di reato	6
3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA SOCIETA'	8
3.1. I modelli di organizzazione e gestione.....	8
3.2. Adozione del Modello	9
3.3. Funzione del Modello	9
3.4. Caratteristiche del Modello	10
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	11
4.1. La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	11
4.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d).....	12
5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	12
5.1. Selezione del Personale	13
5.2. Scelta dei Consulenti esterni	13
5.3. Comunicazione del Modello.....	13
5.4. Formazione	13
6. SISTEMA DISCIPLINARE	14
6.1. Procedimento sanzionatorio	14
6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente	15
6.3. Misure nei confronti di Amministratori e del Sindaco della Società	17
6.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori	17
SEZIONE SECONDA	18
PARTE SPECIALE	18
STRUTTURA ED OBIETTIVI	18
Principi generali di comportamento	20
Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate	20
Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto.....	21

Sezione prima

PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato da AsSicura Broker volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto. Il documento viene aggiornato con i nuovi reati.

1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **D.Lgs. 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», e successive modifiche ed integrazioni;
- **L. 146/06**: la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231**: il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001;
- **Attività e/o Area a Rischio**: attività svolte dalla società, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001 così come identificate nella Parte Speciale;
- **Autorità di Vigilanza**: si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo della società;
- **Società**: AsSicura Broker;
- **Soggetti Apicali**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione nonché nel Direttore Generale;
- **Sottoposti**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001);
- **Destinatari**: (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della società medesima; (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;

- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i dipendenti della società;
- **Disposizioni interne:** insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate dalla società;
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento;
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Assicurazioni, attualmente in vigore e applicati dalla Società. Al momento il CCNL di riferimento è quello dello SNA (Sindacato Nazionale Agenti);
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla società;
- **Consulenti e Fornitori:** controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all'acquisizione di beni e/o servizi da parte della società;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Introduzione

Il D.Lgs. 231, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231, da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

2.2. Le fattispecie di reato

La Sezione III del D. Lgs. 231 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di aggiornamento del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Delitti di criminalità organizzata;
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
6. Delitti contro l'industria e il commercio;
7. Reati societari;
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. Delitti contro la personalità individuale;

11. Abusi di mercato;
12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
17. Reati ambientali;
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
19. Razzismo e xenofobia;
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
21. Reati tributari;
22. Contrabbando;
23. Reati transnazionali.

3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA SOCIETA'

3.1. I modelli di organizzazione e gestione

Il D. Lgs. 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 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;
- 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 preposto.

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 politica e, quindi, 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 al comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231.

Il D. Lgs. 231 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere 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.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

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

3.2. Adozione del Modello

Nonostante il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della Società risulti di per sé idoneo anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto, stanti i rischi specifici, la ridotta dimensione aziendale e le relazioni in essere con il Gruppo CCB e del controllo al 100% di AsSicura Agenzia, a sua volta controllata al 100% da CCB, la società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della società, affinché adottino sempre comportamenti corretti e rispettosi di leggi e regolamenti, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

3.3. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Società.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati previsti dal Decreto
- diffondere al suo interno conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla società che disciplinano le stesse attività;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla società in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;

- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla società e garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti e dei collaboratori.

3.4. Caratteristiche del Modello

Struttura

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto, e da una "Parte Speciale" in cui vengono individuate le diverse attività della Società che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, le strutture e/o funzioni della società dove è ragionevolmente ipotizzabile che gli stessi Reati possano essere realizzati e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali Reati.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello, pur non essendovi allegati, i richiamati:

- Codice Etico di Gruppo, adottato dalla società; esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la società (il Gruppo) riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Disposizioni interne (regolamenti, procedure, etc.), nella versione vigente, adottate al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.

Adozione del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della società, su proposta dell'Organismo di Vigilanza che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informate le varie funzioni aziendali interessate.

Controlli sull'attuazione del modello

È attribuito all'Organismo di Vigilanza, istituito con l'adozione del Modello 231, il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantirne l'effettività e l'efficacia.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della società ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di individuare gli eventuali interventi correttivi e proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, le funzioni di Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, sono attribuite al collegio sindacale e/o al Sindaco Unico.

In ogni caso le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della società i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione.
- definire e comunicare alle strutture della società le modalità con cui effettuare le eventuali segnalazioni relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, di violazione delle regole previste dal Modello 231, ovvero, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

4.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della società 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 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Società nonché le comunicazioni inoltrate alla Società dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenzianti i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente 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.broker@assicura.si

5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti i Destinatari devono avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso

cui la società ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

5.1. Selezione del Personale

La selezione dei Dipendenti deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

La società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Personale, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

5.2. Scelta dei Consulenti esterni

La scelta e la gestione dei Consulenti deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con Consulenti devono essere inserite opportune clausole che consentano all'azienda di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Modello adottato dalla società;
- le strutture aziendali che si avvalgono del Consulente, o che sono designate responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e valutarne il comportamento, informando l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

5.3. Comunicazione del Modello

La società, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari.

Il piano è gestito dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi Collaboratori, con l'Ufficio Risorse Umane.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede la messa a disposizione del Modello e relativi allegati sulla rete aziendale. Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet della Società e sul portale/ sulla intranet aziendale e/o nel database informativo.

5.4. Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative disposizioni interne e, può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello organizzativo, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati Reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti Destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della società è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri Amministratori, Sindaco, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento disciplinare della società, in modo adeguato e proporzionale.

6.1. Procedimento sanzionatorio

Spetta alla Direzione Generale, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale il quale deciderà se riferire al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda il Personale dipendente, le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla società e disponibili sulla intranet aziendale e/o sul database informativo della società, ai quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun Dipendente.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla società, ossia:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare:

- ogni deliberata o comunque dolosa commissione dei Reati di cui al Decreto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla società;
- anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate;
- nei casi di violazione di minore gravità, prive di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni – elevati a 10 dal Regolamento disciplinare interno della società - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo l'Ufficio Risorse Umane responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della società.

Valgono altresì le norme pattizie di cui ai CCNL applicati dalla società.

Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più Dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della società, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola al Direttore Generale, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dal CCNL Agenzie di assicurazioni in gestione libera firmato da Sna.

Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. - giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della società, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. – per giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti in posizione apicale

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale o Sindaco Unico, procederà con gli opportuni provvedimenti

6.3. Misure nei confronti di Amministratori e del Sindaco della Società

Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli altri Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale o Sindaco Unico, procederà agli opportuni provvedimenti.

6.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner, Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla società.

Sezione seconda

PARTE SPECIALE

Struttura ed obiettivi

La “Parte Speciale” del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare, sono stati predisposti 21 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti i seguenti reati:

- PARTE SPECIALE A:
 - Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
 - Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
- PARTE SPECIALE B:
 - Art. 24-bis. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- PARTE SPECIALE C:
 - Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata
- PARTE SPECIALE D:
 - Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- PARTE SPECIALE E:
 - Art. 25-ter - Reati societari
- PARTE SPECIALE F:
 - Art. 25-quater - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- PARTE SPECIALE G:
 - Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale
- PARTE SPECIALE H:
 - Art. 25-sexies - Abusi di mercato
 - Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)
- PARTE SPECIALE I:
 - Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- PARTE SPECIALE L:
 - Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- PARTE SPECIALE M:
 - Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE N:
 - Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- PARTE SPECIALE O:

- Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE P:
 - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE Q:
 - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE R:
 - Art. 25-quaterdecies – Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- PARTE SPECIALE S:
 - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE T:
 - Art. 25-bis 1 – Delitti contro l'industria e il commercio
- PARTE SPECIALE U:
 - Art. 25-quater 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- PARTE SPECIALE V:
 - Art. 25-octies 1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- PARTE SPECIALE Z:
 - Art. 25-sexiesdecies – Delitti in materia di contrabbando

Per ogni tipologia di reato sono state identificate, in sede di Risk Assessment, le attività a rischio e le funzioni nell'ambito delle quali tali reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato. Tutte le informazioni sono contenute nel data base utilizzato per l'analisi dei rischi, cui si rimanda per eventuali dettagli, data base che dovrà essere costantemente aggiornato in funzione delle evoluzioni normative e aziendali.

I presidi organizzativi sono costituiti da:

- "REGOLAMENTAZIONE", ossia l'insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro;
- "PROCEDURE", ossia l'insieme delle procedure adottate dalla società per la gestione ed il controllo dei processi di lavoro;
- "SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI", articolato in:
 - controlli di linea
 - controlli di secondo livello svolti da Compliance, Antiriciclaggio, Ufficio legale e Compliance della controllante Assicura Agenzia o delle specifiche Funzioni della Capogruppo CCB.
- "CONTROLLI ESTERNI"

La REGOLAMENTAZIONE e le PROCEDURE sono portate a conoscenza dei Destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendali (circolari interne, Ordini di Servizio) nonché tramite pubblicazione sul database informativo della Società.

Qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della Società al fine di prevenire i suddetti Reati.

Principi generali di comportamento

E' fatto espresso divieto ai Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori della Società, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate

Nella realizzazione delle attività che hanno condotto alla formulazione del presente Modello, la società, dopo avere effettuato un attento esame dei reati considerati dal Decreto, ha proceduto ad individuare i principali controlli destinati a presidiare il rischio di commissione dei reati medesimi.

Tali regole, peraltro, si affiancano ai principi etici (di carattere, ovviamente, più generale) cui devono conformarsi l'attività ed il comportamento di tutto il personale, nonché di tutti coloro che collaborano a qualsivoglia titolo con la società stessa: principi che sono contenuti nel "Codice Etico" diffuso presso i dipendenti, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Gli standard di controllo così individuati vengono a costituire il complesso di regole che costituisce il contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società.

Tali regole, nella loro generalità, risultano già da tempo adottate dalla società essendo presenti nella regolamentazione interna, e sono oggetto, laddove necessario, di interventi d'implementazione.

Per il corretto svolgimento delle attività valgono le istruzioni generali o particolari impartite nel tempo mediante testi unici, circolari, disposizioni operative e comunicazioni di servizio non in contrasto con le disposizioni di vigilanza.

La Direzione della società, i responsabili di Area e delle unità organizzative e di funzione hanno l'obbligo di segnalare agli organi preposti ad attività di controllo

eventuali anomalie e situazioni che possono determinare rischi rilevanti per l'intermediario.

Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto

Con riguardo ai diversi reati previsti dal Decreto, la società si è dotata di regole preventive (standard di controllo) così riassumibili:

Normativa aziendale: la società si è dotata di un sistema di disposizioni aziendali (regolamenti, policy di gruppo e procedure) idoneo a fornire, i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte.

Regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi: l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi è regolamentato da disposizioni che, in modo specifico e dettagliato, individuano i soggetti ai quali, con riguardo ai diversi atti e alle diverse operatività, sono riconosciuti tali poteri nonché le modalità e le limitazioni con le quali essi devono essere esercitati.

Segregazione dei compiti: lo svolgimento dei compiti all'interno della società è improntato ai principi di una rigorosa separazione tra l'attività di chi esegue, l'attività di chi autorizza e quella di chi controlla. Tale principio può trovare parziale deroga in considerazione delle limitate dimensioni aziendali.

Tracciabilità dei processi: l'operatività svolta all'interno della società è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, delle fonti e degli elementi informativi relativi alle comunicazioni inerenti le specifiche di cui ai reati previsti dal Decreto.

Attività di monitoraggio: le attività svolte potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto sono oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV attraverso l'invio di flussi periodici da parte delle funzioni coinvolte da attività sensibili ai reati e da parte delle funzioni di controllo.