

SATEC HOLDING SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Approvato dal CdA di Satec Holding s.r.l.

il giorno 18/10/2021 ottobre 2021

--

INDICE

PARTE GENERALE	
1. DEFINIZIONI	
2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	
3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO	
3.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	
3.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e le modalità di commissione dei reati	
3.3. I presupposti della responsabilità amministrativa	
3.4. La responsabilità nei gruppi societari	
3.5. Le sanzioni	
3.6. Le vicende modificative dell'ente	
3.7. Linee guida dell'Associazione di categoria	
4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ'	
4.1. Il Gruppo Cattolica	
4.2. La Società	
4.3. Strumenti aziendali esistenti quali presupposto del Modello - Sistema dei Controlli interni di....	
4.4. Finalità del Modello	
4.5. Modello e Codice di Comportamento	
4.6. Metodologia di predisposizione e adozione del Modello della Società	
4.7. Modifiche ed aggiornamento del Modello	
4.8. Adozione del Modello da parte delle Società Controllate	
5. DESTINATARI DEL MODELLO	
6. PRESTAZIONI DA PARTE DI SOCIETÀ TERZE O INTERNE AL GRUPPO	
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ' I	
7.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza	
7.2. Istituzione dell'OdV nella Società	
7.3. Funzionamento, compiti e poteri	
7.4. Flussi informativi	
7.5. L'Organismo di Vigilanza all'interno del Gruppo	
8. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE	
8.1. Funzione e principi generali	

8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni
8.3. Misure disciplinari
8.4. Rapporti con terze parti.....
8.5. Misure nei confronti degli Agenti
9. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE
9.1. Considerazioni Generali
9.2. Comunicazione del Modello
9.3. Piano di formazione

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

Alta Direzione: Amministratore Delegato e/o Direttore Generale.

Agenti: soggetti, persone fisiche o giuridiche, a cui la Società ha conferito l'incarico di agente di Assicurazione.

Attività o funzioni essenziali o importanti: quelle attività la cui mancata o anomala esecuzione comprometterebbe gravemente la capacità delle Società di continuare a conformarsi alle condizioni richieste per la conservazione dell'autorizzazione all'esercizio, oppure i risultati finanziari, la stabilità della Società o la continuità e qualità dei loro servizi.

Attività sensibili: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Codice di Comportamento: il codice etico adottato dalla Capogruppo e fatto proprio dalla Società, che contiene gli obblighi giuridici e i doveri morali e definisce l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun soggetto che opera nel Gruppo.

Codice Disciplinare: il codice che definisce le regole di condotta che il lavoratore è tenuto ad osservare sul luogo di lavoro e individua, nel caso di inosservanza delle stesse, le procedure di contestazione, le infrazioni e le relative sanzioni.

Compagnia o Cattolica o Capogruppo o Controllante: Società Cattolica di Assicurazione - Società cooperativa per azioni (Sp.a.), con sede in Verona, Lungadige Cangrande 16.

Consulenti: soggetti che, in ragione di specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto o D.lgs. 231/2001 o Decreto 231: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrato da agenzie per il lavoro.

Gruppo: il Gruppo assicurativo composto dalla Società Cattolica di Assicurazione Sp.a.. (Capogruppo) e dalle altre Società controllate dalla stessa.

Linee guida ANIA: linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione e gestione per il settore assicurativo ex D.Lgs. 231/2001, adottate dalla Giunta Esecutiva A.N.I.A. in data 26 novembre 2002 e successive modifiche.

Modello o MOGC: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231/2001 adottato dalla Società.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, cui la Società ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Organi sociali: Consiglio di Amministrazione della Società.

Reati: i reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto 231/2001.

Partner: controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Sanzioni Disciplinari: sistema sanzionatorio interno adottato dalla Società a fronte della violazione delle disposizioni del modello da parte dei suoi destinatari.

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

Società: Satec Holding S.r.l., con sede in Venezia (frazione di Mestre), Viale Ancona 22

Società Controllate o Controllate: società appartenenti al Gruppo assicurativo Cattolica Assicurazioni, sottoposte alla direzione e coordinamento della Capogruppo Società Cattolica di Assicurazione Sp.a..

Società Partecipate: **società di cui Satec Holding S.r.l. detiene partecipazioni, a loro volta distinte tra società esercenti l'attività di intermediazione assicurativa sotto forma di "Management General Agents" ("MGAs") e società di servizi ("Società di Servizi")**

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Strumenti di Attuazione del Modello: Statuto, organigramma, funzionigramma, policy, processi e procedure, sistema di procure e deleghe.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, c.d. "Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria" e successive modificazioni o integrazioni.

2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

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

La Parte Generale ha ad oggetto:

- la disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01 ed i presupposti della Responsabilità Amministrativa;
- il perimetro normativo specificamente applicabile alla Società, inclusa la descrizione delle fattispecie di reato *ex* D.Lgs. 231/01 rilevanti per la stessa;
- il Modello organizzativo adottato dalla Società con l'indicazione dei destinatari del Modello, dei principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare le violazioni del Modello e l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale, composta da più sezioni, riporta ed analizza le Aree aziendali della Società le cui attività sono state identificate dalla Società come "sensibili" al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Le attività sensibili, individuate appunto all'interno delle Aree aziendali, sono distinte in:

- attività sensibili "*core*", ovvero attività svolte *in house* dalla Società;
- attività sensibili esternalizzate, ovvero attività svolte *in service* da altre società del Gruppo, o eventuali *provider* esterni, in ragione dei contratti di servizio in essere.

A fronte di ogni attività sensibile svolta *in house* dalla Società, nell'ambito della Parte Speciale, sono indicati, oltre alle fattispecie di reato presupposto in relazione alle quali le attività sono da considerarsi sensibili, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Con riferimento invece alle attività sensibili esternalizzate, i principi generali di comportamento ed i presidi specifici previsti per il controllo di tali attività sono omessi poiché si rimanda ai Modelli di Organizzazione e Gestione delle società che offrono tali servizi.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- la mappatura delle attività a rischio-reato che definisce, per ogni area sensibile, le attività sensibili, i reati e i relativi presidi di controllo;
- il Codice di Comportamento di Gruppo, che contiene gli obblighi giuridici, i doveri morali e definisce l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun soggetto che opera nel Gruppo;
- gli Strumenti di Attuazione del Modello.

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

3.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a rispondere, in via solidale, di multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti. Il Decreto, entrato in vigore in data 4 luglio 2001, è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, nonché pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. La nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula una natura sostanzialmente penale, così differenziandosi dalle preesistenti sanzioni irrogabili agli enti. Infatti, anche se espressamente qualificata dal legislatore come amministrativa, essa, poiché conseguenza di un reato e legata alle garanzie del processo penale, presenta tratti caratteristici che la distinguono dalla responsabilità per illecito amministrativo definita dalla L. 689/1981 e ne assimilano taluni aspetti alla disciplina della responsabilità penale. In particolare, il procedimento di accertamento della responsabilità ex D.Lgs. 231/01 è di competenza del giudice penale ed è regolato, sia pur con alcune deroghe, dalla disciplina processual-penalistica: il luogo dell'accertamento è il processo penale, su iniziativa del Pubblico Ministero, in un processo collaterale e autonomo ma assolutamente parallelo e contestuale a quello istruito per l'accertamento della responsabilità penale vera e propria dell'autore del reato-presupposto.

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

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le

società e le associazioni anche prive di personalità giuridica. La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, una sentenza della corte di Cassazione (Sezione VI Penale, n. 11626/2020 del 07/04/2020) ha recentemente confermato, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia¹.

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D.Lgs. 231/01, l'articolo 5, 1° comma, sancisce la responsabilità della Società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a (e.g. dipendenti non dirigenti).

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

I reati-presupposto

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati - c.d. reati-presupposto - indicati dal Decreto².

¹ La Corte di Cassazione (Sezione VI Penale, n. 11626/2020 del 07/04/2020) ha stabilito che "la persona giuridica è chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo derivante da un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza in quanto l'ente è soggetto all'obbligo di osservare la legge italiana e in particolare quella penale a prescindere dalla sua nazionalità o dal luogo ove esso abbia la propria sede legale ed indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che disciplino in modo analogo la medesima materia anche con riguardo alla predisposizione e all'efficace attuazione di modelli di organizzazione e di gestione atti ad impedire la commissione di reati fonte di responsabilità amministrativa dell'ente stesso."

² Il Decreto è stato oggetto delle seguenti modifiche: Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha modificato la rubrica dell'art. 25 in «*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*», modificato, da ultimo, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3; Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-bis «*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*», in seguito ampliato e modificato in «*Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25-ter «*Reati Societari*», in seguito ampliato e modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38, e, da ultimo, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater «*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25-quinquies «*Delitti contro la personalità individuale*», in seguito modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39, e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25-sexies «*Abusi di mercato*»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 «*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che, pur non modificando il Decreto, ha introdotto la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25-septies «*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*», in seguito modificato in «*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-octies «*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*», in seguito modificato in «*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*» dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24-bis «*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*», in seguito modificato dal Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter «*Delitti di criminalità organizzata*»; Legge 23 luglio 2009, n. 99 - già citata - che ha introdotto l'art. 25-bis.1 «*Delitti contro l'industria e il commercio*» e l'art. 25-novies «*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*», in seguito modificato dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116, così come modificata dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121; Legge 3 agosto 2009, n. 116 (così come modificata dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121), che ha introdotto l'art. 25-decies «*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria*»; Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, - già citato - che ha introdotto l'art. 25-undecies «*Reati ambientali*», in seguito modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68; Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109

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

- reati connessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)³;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter⁴);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter⁵);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi

(c.d. "Testo Unico dell'immigrazione") che ha introdotto l'art. 25-duodecies «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», in seguito modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161; Legge 3 maggio 2017, n. 161, che ha introdotto l'art. 25-terdecies «Reati di razzismo e xenofobia»; L. n. 39/2019, art. 5, che ha introdotto l'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»; Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124 (convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157), che ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies «Reati tributari».

³ Art. 25 del Decreto, come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» e L. 3/2019.

⁴ La legge 17 aprile 2014, n. 62, ha modificato, con decorrenza dal 18 aprile 2014, il testo dell'art. 416-ter c.p. «Scambio elettorale politico mafioso».

⁵ Art. 25-ter del Decreto, come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha introdotto il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 del Codice Civile e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, recante «Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato», che ha modificato la disciplina della corruzione tra privati ed introdotto il reato di istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635-bis del Codice Civile e dalla L. 69/2015.

d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)⁶;

- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)⁷;
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n. 146), che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale.

Si evidenzia che il catalogo dei reati-presupposto è stato notevolmente ampliato nel corso degli anni e che la responsabilità, inizialmente circoscritta ai reati dolosi⁸, è stata successivamente estesa ai reati colposi⁹.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento nella Parte Speciale.

I reati commessi all'estero

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

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

I reati tentati

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti presupposto sia commesso nella forma del tentativo¹⁰. In particolare, l'art. 26 del Decreto, al comma 1, statuisce che *“le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente Decreto”*.

⁶ Articolo introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive”, emanata a Magglingen il 18 settembre 2014.

⁷ I reati di contrabbando sono stati inseriti dopo il recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2017, nota come «Direttiva PIF», che reca norme per la lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, completando il quadro delle misure poste a tutela degli interessi finanziari dell'Unione in diritto amministrativo e in diritto civile con quelle di diritto penale.

⁸ Secondo l'art. 43 del Codice Penale, il delitto è doloso o secondo l'intenzione quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione o omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente voluto o preveduto come conseguenza della propria azione od omissione.

⁹ Secondo l'art. 43 del Codice Penale, il delitto è colposo o contro l'intenzione quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

¹⁰ Prima della consumazione, la commissione del reato (doloso) è caratterizzata da una sequenza di atti: ideazione, preparazione esecuzione. Tra la preparazione e l'esecuzione si colloca il tentativo. Secondo l'art. 56 del Codice Penale, il tentativo consiste nel compimento di atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, non seguiti dalla consumazione (“se l'azione non si compie o l'evento non si verifica”).

I reati tributari

Con la Legge 19 dicembre 2019, n. 157 è stato convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili, il cui obiettivo consiste in un “[...] *inasprimento della risposta penale all’illecito fiscale, con il potenziamento, in particolare degli strumenti cautelari reali adoperabili*”¹¹.

La principale novità è l’integrazione al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dell’art. 25-*quinqüesdecies* (c.d. Reati tributari), il quale prevede l’applicazione di sanzioni in relazione alla commissione dei seguenti delitti previsti dal D.Lgs. 74/2000:

- dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti (art. 2);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11).

Assume particolare rilevanza distinguere le fatture per operazioni oggettivamente inesistenti rispetto alle fatture soggettivamente inesistenti emesse dalle società cartiere. In particolare, le c.d. Linee Guida della Guardia di Finanza consentono di delineare l’ambito logico-giuridico di riferimento, tracciando le differenze sostanziali tra i due diversi meccanismi evasivi:

- fatture “oggettivamente” inesistenti: l’inesistenza in senso giuridico dell’operazione si può manifestare nelle seguenti modalità:
 - simulazione relativa: la divergenza tra la realtà e la sua rappresentazione attiene al contenuto negoziale dell’atto rappresentato (ad esempio, viene fatturata una determinata operazione, ma ne è stata effettuata un’altra);
 - simulazione assoluta: l’inesistenza in senso assoluto dell’operazione stessa, considerato che non è stata realmente posta in essere alcuna operazione (ad esempio, viene emessa una fattura per un’operazione mai posta in essere);
- fatture “soggettivamente” inesistenti: in questo caso esiste una differenza tra la rappresentazione documentale e la realtà attinente ad uno dei soggetti che intervengono nell’operazione. In buona sostanza la transazione economica è stata realmente effettuata, ma deve essere ricondotta a soggetti diversi, ossia a coloro che si nascondono dietro ad un prestanome ovvero a soggetti che non agiscono nell’esercizio di impresa, arte o professione. In questo caso, lo schema fraudolento, nella

¹¹ Si veda la Relazione n. 3/2020 del 09/01/2020 dell’Ufficio del Massimario e del Ruolo, Servizio Penale, Corte Suprema di Cassazione.

sua classica struttura, si realizza mediante l'interposizione - tra l'acquirente e il cedente dei beni o dei servizi - di soggetti denominati "cartiere", ovvero quelle società costituite *ad hoc* che non hanno dipendenti o una reale struttura operativa e che pertanto non versano le imposte dovute, ma hanno l'unico scopo di creare un credito IVA inesistente nei confronti dell'acquirente finale.

La portata dell'introduzione della famiglia dei reati tributari è correlata inoltre alla numerosità delle attività sensibili che si prestano alla commissione di tali reati, infatti è possibile distinguere tre categorie di attività sensibili:

- *attività dirette*: attività sensibili tipicamente svolte nell'ambito del processo fiscale, direttamente rilevanti ai fini della commissione dei reati tributari (es. "Predisposizione delle dichiarazioni fiscali IRES ed IVA");
- *attività strumentali di I° livello*: attività sensibili svolte al di fuori del processo fiscale, ma nell'ambito delle quali è possibile commettere direttamente uno o più dei reati tributari (es. "Gestione della contabilità");
- *attività strumentali di II° livello*: attività sensibili svolte nell'ambito di processi operativi ma con riflessi sul processo fiscale e potenzialmente rilevanti per la commissione dei reati tributari (es. "Gestione acquisti di beni e servizi").

La giurisprudenza penale della Corte di Cassazione si è dimostrata molto severa nel valutare la posizione dell'agente in merito al mancato controllo sulle funzioni e sui processi all'interno dei quali potrebbe generarsi il rischio (ad esempio dipendente infedele, mancata o insufficiente qualificazione delle controparti). Sul punto, di recente, la Cassazione ha infatti affermato che: *"In ogni caso, l'onere di dimostrare la corrispondenza effettiva tra i costi sostenuti a titolo di corrispettivo delle prestazioni ricevute e quelli documentati dalle fatture emesse dall'impresa che tali prestazioni non ha reso ricade su chi intende giovare della deducibilità di tali costi ai fini delle imposte sul reddito e della detrazione dell'imposta sul valore aggiunto indicata nella fattura (e dunque della inesistenza della finalità di evasione di tali imposte), non potendo la pubblica accusa farsi carico di ricostruire l'effettività di tali costi quando non sono nemmeno noti i fornitori della prestazione. [...]"* (Cassazione, Sezione III Penale, Sentenza n. 36359/2019 del 23/08/2019).

In questo contesto, appare evidente che la giurisprudenza richieda la dimostrazione di un adeguato livello di diligenza nella verifica delle controparti contrattuali e della relativa documentazione al fine di escludere la responsabilità del contribuente in fattispecie penalmente rilevanti. Non sembra infatti necessaria, per la Cassazione, la dimostrazione di uno specifico accordo illecito tra il contribuente ed il soggetto che emette fatture soggettivamente inesistenti ai fini dell'imputabilità del reato fiscale.

Direttiva UE 2017/1371

Con la Direttiva UE 2017/1371 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2017, nota come “Direttiva PIF”, è stato completato il quadro delle misure poste a tutela degli interessi finanziari dell'Unione: l’approvazione, in esame definitivo, e la successiva pubblicazione del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”, recepisce il provvedimento normativo della c.d. “Direttiva PIF”. La direttiva sostituisce precedenti convenzioni di disciplina della materia e prosegue sulla scia di altri interventi di armonizzazione del diritto penale degli Stati membri completando, per i tipi di condotte fraudolente più gravi nel settore finanziario, la tutela degli interessi finanziari dell’Unione ai sensi del diritto amministrativo e del diritto civile.

La principale novità è il notevole impatto sul diritto penale d'impresa, soprattutto con riferimento alle fattispecie di reati tributari e di reati contro la pubblica amministrazione, e comporta importanti modifiche nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/01, estendendo il catalogo di reati presupposto e inasprendo il quadro sanzionatorio ivi previsto.

In particolare, vengono introdotte nuove fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/01, quali:

- delitto di frode nelle pubbliche forniture (ex art. 356 c.p.);
- delitto di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (ex art. 2 L. 898/1986);
- delitto di peculato (ad eccezione del peculato d'uso) (ex art. 314, c. 1, c.p.);
- delitto di peculato mediante profitto dell'errore altrui (ex art. 316 c.p.);
- abuso d'ufficio (ex art. 323 c.p.);
- delitto di dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (ex art. 4 D. Lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (ex art. 5 D. Lgs. 74/2000);
- indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (ex art. 10 quater D. Lgs. 74/2000);
- reati di contrabbando di cui al D.P.R. n. 43/1973.

Il concorso di persone

Il reato può risultare dalla collaborazione di più persone. L’art. 110 del Codice Penale, che disciplina il concorso di persone, ha una funzione espansiva della punibilità, in quanto prevede la rilevanza e la punibilità, per i singoli reati, anche delle condotte realizzate in concorso con altri soggetti. Si ha concorso di persone in presenza dei seguenti tre elementi:

1. la pluralità di soggetti (“*quando più persone*”);

2. la realizzazione di un fatto tipico, quanto meno il tentativo di un delitto (*"medesimo reato"*);
3. un contributo (*"concorrono"*), cioè un apporto obiettivamente rilevante da parte del compartecipe.

L'associazione per delinquere

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

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

- stabilità e permanenza: il vincolo associativo deve essere tendenzialmente stabile e destinato a durare anche oltre la realizzazione dei delitti concretamente programmati;
- indeterminatezza del programma criminoso: l'associazione a delinquere non si configura se i partecipanti si associano al fine di compiere un solo reato; lo scopo dell'associazione deve essere quello di commettere più delitti, anche della stessa specie (in tal caso l'indeterminatezza del programma criminoso ha riguardo solo all'entità numerica);
- esistenza di una struttura organizzativa: l'associazione deve prevedere un'organizzazione di mezzi e di persone che, seppure in forma rudimentale, siano adeguati a realizzare il programma criminoso e a mettere in pericolo l'ordine pubblico.

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

A tale riguardo risulta opportuno notare come dall'analisi della recente giurisprudenza emerga che il permanere di un'associazione stabile all'interno dell'ente, composta da soggetti dipendenti o comunque aventi un rapporto qualificato con lo stesso, non determina necessariamente una recisione tra i reati presupposto posti in essere e l'interesse dell'ente, in quanto la responsabilità da reato dell'ente sussiste anche nel caso in cui l'ente abbia avuto *"[...] un interesse anche solo concorrente con quello dell'agente alla*

*commissione del reato presupposto*¹². Per tale motivo l'applicazione del limite negativo all'insorgenza della responsabilità da reato dell'ente¹³ non risulta applicabile nel caso in cui sia ravvisabile "[...] una situazione di interesse congiunto o misto e non già di interesse esclusivo, proprio o di terzi, dell'autore del delitto presupposto", causando pertanto l'imputabilità dell'illecito all'ente anche qualora l'agente, perseguendo il proprio autonomo interesse, finisca per realizzare obiettivamente quello dell'ente¹⁴. Dall'esame della più recente giurisprudenza, inoltre, emerge che, tramite il reato associativo di cui all'art. 24-ter, l'ente possa rispondere di reati-fine che, non essendo disciplinati dal Decreto, autonomamente non comporterebbero la responsabilità amministrativa dell'ente. Difatti, la realizzazione del programma criminoso e degli illeciti effettivamente posti in essere viene in rilievo, non al fine di valutare la responsabilità della persona giuridica per ciascuno di essi, ma solo nei limiti in cui i medesimi abbiano apportato un vantaggio patrimoniale alla *societas sceleris* e quindi consentono di individuare il profitto conseguito ai fini della confisca.¹⁵

Attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero pertanto essere commessi non solo i reati espressamente previsti dal Decreto ma anche i reati non rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente; per tale motivo il reato associativo è da considerarsi quindi del tutto autonomo dai reati-fine (reati cui è finalizzata l'associazione), la cui esecuzione è tuttavia agevolata proprio dall'esistenza di una stabile struttura organizzativa e da un comune progetto delinquenziale¹⁶.

Tale maggioritario orientamento risulta attualmente consolidato anche per mezzo di numerose pronunce¹⁷ che hanno stabilito che il delitto di associazione per delinquere può essere considerato in sé idoneo a generare un profitto in via del tutto autonoma rispetto a quello prodotto dai reati fine, in quanto "[...] proprio il rapporto esistente tra reato-mezzo e reati-fine, che è quello intercorrente tra il reato associativo e i reati-scopo, rende il fatto tipico del primo delitto diverso dal fatto tipico dei secondi sicché non appare giustificabile la tesi che non ammette la possibilità di imputare direttamente al reato associativo il profitto dei reati-fine".

Il reato di associazione per delinquere implica che gli associati agiscano nella consapevolezza delle attività volte alla realizzazione del comune programma criminale e dei profitti che ne derivano, ossia dei profitti che l'associazione vada concretamente e periodicamente a conseguire in maniera duratura e permanente, anche

¹² Cassazione Sezione VI Penale, sentenza n. 38243/2018 del 17/04/2018, che cita Cassazione, Sez. VI, n. 24559 del 22/05/2013, Sez. V, n. 40380 del 26/04/2012.

¹³ "L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi." (D. Lgs. 231/01, Art. 5, c. 2).

¹⁴ Cassazione Sezione VI Penale, sentenza n. 38243/2018 del 17/04/2018, che cita Cassazione, Sezione V, n. 10265 del 28/11/2013.

¹⁵ Cassazione Sezione III Penale, sentenza n. 8785/2020 del 04/03/2020.

¹⁶ Cassazione, Sezione III Penale, sentenza n. 46162/2015 del 23/11/2015.

¹⁷ Cassazione Sezione III Penale, sentenza n. 5869/2011 del 27/01/2011; Cassazione Sezione III Penale, sentenza n. 11969/2011 del 24/02/2011; Cassazione Sezione II Penale, sentenza n. 28960/2014 del 26/06/2014.

e soprattutto attraverso la consumazione dei reati programmati.

Di conseguenza, dall'esame della giurisprudenza di legittimità emerge come i proventi realizzati con la consumazione dei reati-fine costituiscono il vantaggio per il quale il reato associativo è stato concepito, anche in funzione della prevedibile ripartizione degli utili, del cui conseguimento tutti gli associati devono pertanto rispondere. Per questa ragione il profitto dei reati-fine ben può essere direttamente considerato come profitto del reato associativo¹⁸, senza che si abbia alcuna inaccettabile duplicazione di esso.

3.3 I presupposti della responsabilità amministrativa

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

Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

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

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

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

¹⁸ Cassazione, Sezione III Penale, sentenza n. 46162/2015 del 23/11/2015.

Risulta opportuno notare, come dall'esame della recente giurisprudenza emerga che la causa di esclusione della punibilità per la particolare tenuità del fatto (di cui all'art. 131-*bis* c.p.) non è applicabile alla responsabilità amministrativa degli enti per i fatti commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai propri dirigenti o dai soggetti sottoposti alla loro direzione, in considerazione della differenza esistente tra la responsabilità penale e quella amministrativa dell'ente per il fatto di reato commesso da chi al suo interno si trovi in posizione apicale o sia soggetto alla altrui direzione¹⁸.

L'interesse o vantaggio dell'ente

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

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

Pertanto, solo se un soggetto in posizione apicale o subordinata commette il reato *nell'interesse o a vantaggio dell'ente* quella condotta può dirsi ascrivibile all'ente e può configurarsi in capo allo stesso una autonoma responsabilità in base al Decreto. Viceversa, laddove sia possibile accertare che uno dei soggetti indicati nell'art. 5 abbia commesso il reato "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*", con condotte estranee alla politica dell'ente, non sarà possibile addebitare a quest'ultimo alcuna responsabilità. L'aggettivo "esclusivo" che qualifica l'interesse induce a ritenere la configurabilità della responsabilità amministrativa a carico dell'ente anche qualora l'autore del reato abbia agito per il perseguimento di un interesse proprio concorrente con quello della persona giuridica nel cui interno agisce. La scelta del legislatore di ricorrere alla congiunzione "o" ha una chiara valenza disgiuntiva con la conseguenza che a tale scelta corrisponde l'esplicita volontà di individuare due presupposti distinti ed alternativi, e non un concetto unitario¹⁹, entrambi idonei a determinare, ove esistenti, la riconducibilità del reato alla persona giuridica.

¹⁸ Cassazione, Sezione III Penale, sentenza n. 1420/2020, del 15/01/2020, che conferma quanto già espresso con precedente pronuncia (Cassazione, Sezione III Penale, sentenza n. 11518/2019, del 15/03/2019).

¹⁹ Secondo la Corte di Cassazione (sentenza n. 3731/2020, sentenza n. 25049/2019 e sentenza n. 295/2018), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In particolare, si cita ad esempio la sentenza n. 3731/2020 della Corte di Cassazione che stabilisce che "i criteri di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente rappresentati dall'interesse o dal vantaggio sono alternativi e concorrenti tra loro in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante* cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile *ex post* sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito - interesse e vantaggio non costituiscono un'endiadi essendo concetti giuridicamente diversi e potendosi ipotizzare un interesse prefigurato come discendente da un indebito arricchimento".

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

L'interesse o vantaggio nei reati colposi

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

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

Il concetto di "*vantaggio*" dell'ente, valutabile *ex post*, può essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempi²⁰.

3.3.2 Presupposti soggettivi: colpa in organizzazione e modello organizzativo

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

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

La carenza nell'organizzazione è quindi l'elemento che consente di formulare un giudizio di "rimproverabilità" all'ente²¹. Al contrario, l'adozione di un modello organizzativo idoneo ed efficace esclude il giudizio di colpevolezza nei confronti dell'ente per omissione organizzativa e gestionale e costituisce valida

²⁰ Con riferimento al concetto di "interesse" o "vantaggio", si suggerisce di consultare anche la trattazione di cui all'introduzione del paragrafo 10.8 del presente documento.

²¹ A titolo esemplificativo, si cita la sentenza n. 18842/2019 della Corte di Cassazione, Sezione III Penale, del 06/05/2019 che sancisce che "la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata, nel sistema introdotto dal D.Lgs. n. 231 del 2001, sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli".

esimente della responsabilità prevista dal Decreto.

3.3.3. *L'esclusione della responsabilità*

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

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

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

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

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

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

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

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

3.4 La responsabilità nei gruppi societari

La Società Cattolica di Assicurazione Sp.a., Capogruppo del Gruppo Assicurativo "Cattolica Assicurazioni", è la società che, ai sensi dell'art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile, controlla le altre società del Gruppo Cattolica e svolge, ai sensi dell'art. 2497²² del Codice Civile, attività di direzione e coordinamento nei confronti delle stesse.

Nel settore assicurativo le attività e le responsabilità di direzione e coordinamento risultano maggiormente pervasive rispetto a quelle previste dalla normativa civilistica, in virtù della disciplina speciale contenuta nel Titolo VII, Capo IV del Codice delle Assicurazioni Private²³ e nella regolamentazione dell'IVASS (in ambito di governo societario).

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

²² La disciplina dei gruppi di società all'interno del Codice Civile è stata introdotta con la riforma del diritto societario avvenuta con il Decreto Legislativo n. 6/2003. Al fenomeno di natura essenzialmente economica dei gruppi societari è stata quindi riconosciuta anche un'autonomia giuridica a seguito della riforma operata nel 2003 mediante l'introduzione degli articoli dal 2497 al 2497-*septies* del Codice Civile. Il legislatore della riforma societaria non ha definito i gruppi di società, ma si è limitato a regolarne gli aspetti fondamentali, cioè a disciplinare quelle attività attraverso le quali il fenomeno del gruppo normalmente si concreta: la direzione ed il coordinamento. In particolare, l'art. 2497-*sexies* identifica in via presuntiva il soggetto titolare dell'attività direzionale in quello che esercita il controllo sulle altre componenti del gruppo. Tale disposizione, dunque, individua nel controllo (*ex art. 2359 Codice Civile*) la naturale fonte di legittimazione del potere di direzione, anche se non esclude le fattispecie di controllo di fatto sull'impresa. L'espressa configurazione di una presunzione che ammette prova contraria sta a dimostrare che per il legislatore non solo il controllante può non essere il titolare dell'attività di direzione e coordinamento, ma altresì che può essere fornita diversamente la prova dell'assoggettamento a tale attività anche in assenza di rapporti di controllo. Il successivo art. 2497-*septies*, infatti, contempla espressamente il caso in cui la fonte dell'attività di direzione e coordinamento non sia il controllo esercitato da una società sulle altre bensì le pattuizioni e i vincoli statuari di natura diversa da quelli già contemplati per definire la stessa nozione di controllo accolta dal citato art. 2497-*sexies* e che nelle intenzioni del legislatore dovrebbero identificare la figura del gruppo "paritetico od orizzontale".

²³ D. Lgs. 7 settembre 2005, n. 209, e successive modifiche ed integrazioni.

Nonostante l'assenza di chiari riferimenti, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere alla Capogruppo la responsabilità per i reati consumati a vantaggio delle società controllate, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ed ha esteso l'applicazione del D.Lgs. 231/01 nell'ambito del gruppo di società.

L'esame della giurisprudenza²⁴ evidenzia che la responsabilità di una controllante per un reato commesso da una propria controllata non può essere desunta automaticamente dall'appartenenza al medesimo gruppo, ma devono comunque ricorrere i presupposti previsti dal Decreto.

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

- la commissione del reato da parte di un soggetto riferibile alla Capogruppo;
- l'interesse o vantaggio per la società Capogruppo.

Di questi, però:

- l'interesse della Controllante sembra sussistere *in re ipsa* in occasione di reati commessi dalle controllate, sul presupposto che i vantaggi (anche solo possibili) per queste ultime si riverberano inevitabilmente e automaticamente nella sfera della Controllante, quantomeno dal punto di vista della ripartizione degli utili²⁵;
- la commissione del reato da parte di un soggetto riferibile²⁶ alla Controllante costituisce un caso

²⁴ A titolo esemplificativo, si cita la sentenza n. 52316/2016 della Corte di Cassazione, Sezione II Penale, del 09/12/2016 che esemplifica come, nonostante un ente possa essere destinatario di sanzioni se e nella misura in cui sia stata la colpevole organizzazione dell'ente stesso a determinare la percezione di un indebito profitto, conseguente alla commissione dell'illecito e che, anche laddove siano ravvisabili autonomia ed indipendenza proprie delle singole società facenti parte di un gruppo non è da escludere che le attività condotte singolarmente da queste siano espressione di una comune politica direzionale e d'impresa, ai fini dell'attribuzione di responsabilità ad un ente facente parte del gruppo vi è la necessità che nel reato presupposto abbia concorso almeno una persona fisica operante per conto della società capogruppo o di un'altra società subordinata, nell'interesse delle quali abbia agito, determinando pertanto l'insufficienza di un generico richiamo al c.d. "interesse di Gruppo".

In particolare, ad avviso del Consiglio di Stato "La responsabilità di altre società rientranti nel gruppo potrà ipotizzarsi solo quando sia dimostrato che i rispettivi soggetti in posizione apicale o i rispettivi dipendenti hanno contribuito alla commissione del reato in concorso con quelli della capogruppo, e sempre che la singola società non possa produrre la prova liberatoria prevista dal 1° comma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01", concernente la preventiva adozione e applicazione del cosiddetto Modello Organizzativo.

Infine si cita la sentenza n. 4324/2013 della Corte di Cassazione, Sezione V Penale, del 29/01/2013, che prevede la possibilità per la società controllante di rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata laddove il soggetto agente abbia perseguito anche un interesse riconducibile alla capogruppo; è infatti stabilito che risulta irrilevante, laddove tale azione possa essere ricollegata ad un interesse della capogruppo, la circostanza che il soggetto abbia agito nell'ambito di un incarico affidatogli dalla controllata.

²⁵ Il perseguimento dell'"interesse di gruppo" attraverso la commissione di un reato presupposto da parte di un apicale ovvero di un sottoposto, come emerge da una consolidata giurisprudenza di merito e di legittimità, realizza una delle condizioni richieste ai fini dell'integrazione dei criteri di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente.

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

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

²⁶ Dopo aver accertato la sussistenza di un "interesse di gruppo", per poter configurare una responsabilità di gruppo è necessario verificare l'esistenza e la natura del rapporto della persona fisica che ha commesso il reato con le Società controllate e la Controllante, posto che soltanto ove l'autore o il coautore del reato siano legati anche "di fatto" alla capogruppo (o ad una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale) da un rapporto qualificato, è possibile ipotizzare una responsabilità in base al Decreto. In via esemplificativa, laddove l'amministratore della capogruppo

tutt'altro che infrequente, soprattutto nella situazione in cui amministratori/dipendenti della Controllante rivestano cariche anche nelle controllate.

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

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

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

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

- il reato è commesso da un dirigente non in posizione apicale della Capogruppo, che dirige una società controllata dalla Capogruppo: entrambe le società potranno essere imputabili in base al regime derivante dal rapporto proprio di ciascuna di esse con l'autore del reato;
- il reato è commesso da una persona che occupi una posizione apicale nella Capogruppo e non ha formalmente nessun rapporto con le Società controllate: in questo caso la responsabilità delle controllate potrà essere individuata solo laddove si possa ravvisare la gestione e il controllo di fatto di queste ultime da parte dell'autore del reato;

abbia agito in concorso con quelli della controllata per la commissione di fatti di rilievo penale a "diretto" vantaggio della società controllata, ma nell'interesse anche della Controllante, la responsabilità sarà ascritta anche alla Controllante.

- il reato è commesso da una persona che riveste un ruolo apicale all'interno della società controllata ma non abbia formalmente alcun rapporto di dipendenza dalla Capogruppo: all'imputabilità della controllata potrebbe aggiungersi quella della Capogruppo, laddove sia possibile dimostrare che chi dirige la controllata si trova in una situazione di sostanziale "sottoposizione" (dipendenza di fatto) dai vertici del gruppo;
- il reato è commesso da una persona che riveste una posizione non apicale nell'ambito di una controllata e che non abbia formalmente alcun rapporto con la Capogruppo: le responsabilità della controllata saranno configurabili mentre quelle della Capogruppo saranno ravvisabili soltanto in virtù di una eventuale dipendenza di fatto, peraltro indiretta, del personale della controllata dai vertici della Capogruppo.

3.5 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/01 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

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

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

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

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

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

- confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente)²⁷. Per il Tribunale di Napoli (ordinanza 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;
- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

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

²⁷ A tale riguardo si cita la Relazione n. 41/2014 del 17/06/2014 dell'Ufficio del Massimario (Corte di Cassazione, Settore penale) che afferma la tesi della sovrapposizione tra "profitto confiscabile" e "profitto netto", da intendersi come decurtato delle "spese lecite" che gravano sull'ente: in assenza di una precisa scelta legislativa, la nozione innanzi richiamata sarebbe quella che più risponderebbe "alla ratio riequilibratrice posta a base della confisca", nonché "l'unica in grado di rispettare i principi di proporzionalità e determinatezza".

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

3.6 Le vicende modificative dell'ente

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

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

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

In linea generale, nel caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso. Per quanto concerne la cessione e il conferimento di azienda, il Decreto prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza.

3.7 Linee Guida dell'Associazione di categoria

Per la costruzione del proprio Modello, la Società, così come Cattolica Assicurazioni, si è ispirata alle Linee guida elaborate dall'Associazione Nazionale Italiana fra le Imprese Assicuratrici (A.N.I.A.) nonché alle ulteriori prassi applicative del Decreto.

I punti fondamentali che le Linee guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree/attività di rischio, volta a verificare in quale area/settore/attività aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un Sistema di Controllo Interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il

rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. A tal fine soccorre l'insieme ben coordinato di strutture organizzative, attività e regole attuate - su impulso dell'organo decisionale - dal *management* e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali e delle operazioni gestionali;
- adeguato controllo dei rischi;
- attendibilità ed integrità delle informazioni aziendali-contabili e gestionali dirette sia verso terzi sia all'interno;
- salvaguardia del patrimonio;
- conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente e alle direttive e procedure aziendali.

In particolare, le componenti più rilevanti del Sistema di Controllo Interno possono essere indicate nei seguenti strumenti:

- codici di comportamento;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e di gestione;
- comunicazione al personale;
- formazione del personale;
- meccanismi disciplinari.

Le componenti del Sistema di Controllo Interno devono pertanto essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- applicazione di regole e criteri improntate a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - assenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse o rapporti di parentela con gli

organi di vertice.

Va comunque considerato che il settore assicurativo è soggetto a specifica e capillare vigilanza; pertanto l'attenta applicazione della normativa di settore è un primo strumento di salvaguardia della Società.

Nell'ambito del Gruppo, rimangono fermi i principi dell'autonomia e delle responsabilità proprie di ciascuna società. Conseguentemente ciascuna di esse è tenuta ad adottare un proprio Modello e ad individuare un proprio Organismo di Vigilanza. È possibile tuttavia che, all'interno del Gruppo, sotto l'impulso della Capogruppo, vengano adottate forme di comportamento sostanzialmente univoche, pur nel rispetto delle peculiarità connesse ai diversi settori merceologici di appartenenza dei singoli enti. La Capogruppo può, pertanto, predisporre delle linee guida nella materia di cui al Decreto, alle quali le società controllate si adegueranno, sin dove possibile. In quest'ottica, è ipotizzabile adottare soluzioni organizzative che accentrino presso la Capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/01, a condizione che:

- in omaggio ai principi di autonomia e di responsabilità proprie di ciascuna società, ogni controllata adotti un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex Decreto*, ispirato - per quanto possibile - alle Linee guida della Capogruppo;
- in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza;
- gli eventuali rapporti di assistenza, collaborazione e coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e quelli propri delle singole Società controllate siano specificamente disciplinati, nel rispetto delle singole *Legal Entity*, ove la Capogruppo ispira le Linee guida e si instaurano - all'occorrenza - flussi informativi orizzontali fra i diversi Organismi di Vigilanza;
- nell'esecuzione delle attività di assistenza e collaborazione tra gli Organismi di Vigilanza della Capogruppo e delle singole controllate, siano assicurati il rispetto degli obblighi di fedeltà e riservatezza nei confronti dell'Organismo di Vigilanza richiedente.

4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETA'

4.1 Il Gruppo Cattolica

Cattolica è la Capogruppo dell'omonimo Gruppo assicurativo, costituito da società assicurative, autorizzate ad operare nei rami danni e/o nei rami vita, e strumentali. Il Gruppo comprende, oltre alla Capogruppo Cattolica Assicurazioni, dieci società assicurative controllate (ABC Assicura S.p.A., BCC Assicurazioni S.p.A., BCC Vita S.p.A., Berica Vita S.p.A., Lombarda Vita S.p.A., TUA Assicurazioni S.p.A., Vera Assicurazioni S.p.A., Vera Protezione S.p.A., Vera Financial DAC e Vera Vita S.p.A.) e una società di riassicurazione controllata (CattRE S.A.). A queste si aggiungono dieci società controllate non assicurative di cui due società del settore agricolo-immobiliare (Cattolica Agricola S.a.r.l. e Cattolica Beni Immobili s.r.l.), una società di servizi immobiliari (Cattolica Immobiliare S.p.A.), sette società di servizi operativi (All Risks Solutions S.r.l., Cattolica Services Sp.a., Satec Holding S.r.l., Mediterranea Underwriting S.r.l., Meteotec S.r.l., Qubo s.r.l. e Satec S.r.l.).

Cattolica Assicurazioni nasce nel 1896 a Verona in cui continua ad avere sede. È quotata alla Borsa di Milano dal novembre 2000 e opera su tutto il territorio nazionale grazie a una fitta rete distributiva basata sulle agenzie e sulle filiali delle banche partner. La sua offerta si rivolge principalmente alla persona, alla famiglia e alle piccole e medie attività produttive.

Cattolica, nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo assicurativo Cattolica Assicurazioni, adotta nei confronti delle società di cui all'articolo 210-ter, comma 2, del d.lgs. n. 209 del 7 settembre 2005 e successive modifiche ("CAP") i provvedimenti per l'attuazione delle disposizioni impartite dall'IVASS nell'interesse della stabile ed efficiente gestione del Gruppo.

4.2 La Società

La Società ha per oggetto sociale:

- la compravendita e la gestione di proprietà immobiliari in genere
- la costruzione di fabbricati e l'esecuzione di opere per il loro restauro e/o miglioramento e in genere ogni e qualsiasi operazione nel campo dell'attività immobiliare e delle attività connesse
- l'assunzione di partecipazioni in altre società, il coordinamento tecnico e finanziario delle società nelle quali partecipa, il finanziamento delle società nelle quali partecipa, con esclusione della raccolta del risparmio e comunque dell'esercizio di tali attività nei confronti del pubblico, il rilascio di garanzie reali e personali a favore della società medesima

- (d) l'esercizio nei confronti di società controllanti, controllate e collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. e successive modificazioni o controllate da una stessa controllante e comunque all'interno del gruppo societario di appartenenza, escluse in ogni caso le attività svolte nei confronti del pubblico di cui all'art. 106 D. Lgs. 385/1993, delle attività di prestazione di servizi di pagamento e finanziari, ivi inclusi il rilascio di garanzie, fidejussioni, avalli, dichiarazioni di patronage, ipoteche e ogni altra garanzia anche reale.

Satec Holding adotta nei confronti delle Società Partecipate i provvedimenti necessari nell'interesse della sana e prudente gestione delle singole società. Le Società Partecipate, ciascuna sulla base di una delibera del proprio Consiglio di Amministrazione, sono tenute all'osservanza dei provvedimenti che Satec Holding adotta. I provvedimenti di Satec Holding saranno in ogni caso in linea con l'osservanza dei provvedimenti che la Capogruppo adotta per l'attuazione della normativa vigente e delle disposizioni impartite dall'IVASS nell'interesse della stabile ed efficiente gestione del Gruppo Cattolica.

4.3 Strumenti aziendali esistenti quali presupposto del Modello - Sistema dei Controlli interni della Società

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come originariamente adottato dal Consiglio di Amministrazione e nel seguito periodicamente aggiornato, costituisce normativa interna della Società, vincolante per la Società medesima. Esso è inteso come l'insieme di principi, norme deontologiche, regole operative cui la Società si ispira e che ha adottato - in funzione delle specifiche attività svolte - al fine di prevenire la commissione dei reati suscettibili di dare luogo ad una responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, ed eventualmente di costituire valida esimente nell'attribuzione della responsabilità in capo all'Ente. Il Modello si inserisce, dunque, nel sistema di controllo interno specificamente previsto ed implementato a tal fine.

Si precisa, inoltre, che il Modello è concepito e predisposto in modo tale da risultare idoneo al perseguimento delle citate finalità non in astratto, ma nel concreto della specifica realtà aziendale, così da potersi inserire in modo efficace e costruttivo nel quotidiano svolgersi di tale realtà e da divenirne parte integrante. In particolare, sono individuate le Aree aziendali nell'ambito delle quali si potrebbe dare luogo alla commissione dei reati e degli illeciti previsti dal Decreto, con conseguente responsabilità per l'ente.

Inoltre, il Modello ha lo scopo di fornire una rappresentazione formalizzata e strutturata dell'assetto dei poteri all'interno della Società, assicurando l'effettiva corrispondenza con le prassi che trovano concreta attuazione nell'operatività aziendale. In tale ambito, il Modello delinea protocolli *ad hoc* cui tutti i Destinatari dello stesso sono tenuti a conformarsi al fine di mitigare i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto, dando particolare rilievo al carattere di trasparenza nella formazione e gestione delle decisioni, assicurando in tal modo la possibilità di un controllo costante. Dette caratteristiche sono inoltre previste per la disciplina delle attività che implicano la creazione di provviste economiche e dei meccanismi di pagamento, al fine di prevenire la creazione di eventuali fondi occulti, passibili di essere utilizzati per la commissione di alcuni dei reati previsti dal Decreto. Infine, il Modello prevede il coinvolgimento dell'intero novero dei suoi Destinatari affinché collaborino nel verificare l'effettivo rispetto delle previsioni in esso contenute, segnalando - anche in forma anonima - eventuali azioni od omissioni che possano far ritenere che sussista il rischio di realizzazione dei reati di cui al Decreto.

L'adozione e l'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 si inseriscono nel Sistema di Controllo interno della Società in una linea già perseguita con l'attuazione dei principi di *Corporate Governance* e con l'adozione del Codice di Comportamento, in modo da assicurare la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento delle politiche aziendali.

4.3.1 Ruoli e Responsabilità

Il sistema di governo societario e di controllo interno del Gruppo è ampiamente descritto nelle Direttive in materia di Sistema del Governo Societario del Gruppo Cattolica Assicurazioni, ed in altra documentazione nelle stesse richiamate, alla quale, in questa sede, si fa espresso rimando. Dette direttive sono riviste dal Consiglio di Amministrazione di Cattolica di Assicurazione almeno su base annuale, anche in relazione all'evoluzione dell'operatività delle imprese del Gruppo e delle condizioni del contesto di riferimento. Per la loro manutenzione, il Consiglio di Amministrazione di Cattolica di Assicurazione si avvale della collaborazione di altri uffici per gli aspetti di specifica competenza.

La Società Cattolica di Assicurazione, trova come punto di riferimento per la disciplina della materia in questione il Regolamento IVASS N. 38 del 3 luglio 2018: tale normativa consente un ragionevole grado di libertà di organizzazione nell'ambito del sistema di controllo interno, grazie all'adozione di un approccio normativo cosiddetto "*principle based*".

Il Sistema di Controllo Interno della Società, in linea con il principio della libertà organizzativa di cui sopra, è ampiamente descritto nel documento denominato "*Politica in materia di Sistema di Governo Societario di Satec Holding e delle Partecipate*".

Esso è costituito, in coerenza con quanto stabilito dalle Direttive in materia di Sistema dei Controlli Interni del Gruppo Cattolica, dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- a) l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali;
- b) l'adeguato controllo dei rischi attuali e prospettici;
- c) la tempestività del sistema di *reporting* delle informazioni aziendali;
- d) l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- e) la salvaguardia del patrimonio anche in un'ottica di medio-lungo periodo;
- f) la conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, alle direttive e alle procedure aziendali.

Consiglio di Amministrazione

La responsabilità del Sistema dei Controlli Interni compete al Consiglio di Amministrazione che ne definisce le linee di indirizzo ed è tenuto a verificarne la corretta implementazione da parte dell'Alta Direzione. Il Consiglio di Amministrazione richiede di essere informato dall'Alta Direzione con cadenza almeno annuale e dalla Funzione di Internal Audit di CattRE SA sull'efficacia e adeguatezza del Sistema e del suo funzionamento. Criticità di rilievo devono essere portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione con tempestività. Le disposizioni impartite dal Consiglio di Amministrazione al fine di rimuovere le problematiche rilevate sono implementate con sollecitudine in modo da consentire la verifica di efficacia in una successiva seduta consiliare. Dette direttive sono riviste dal Consiglio di Amministrazione almeno su base annuale anche in relazione all'evoluzione dell'operatività. Per la loro manutenzione, il Consiglio di Amministrazione si avvale della Funzione di *Internal Audit* di CattRe SA, che può richiedere la collaborazione di altri uffici per gli aspetti di specifica competenza.

Alta Direzione

L'Alta Direzione, nel quadro delle deleghe e dei poteri conferiti, dà attuazione al Sistema dei Controlli Interni curandone il funzionamento e l'adeguatezza complessiva con il Consiglio di Amministrazione.

Le attività o funzioni essenziali o importanti

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha identificato le attività o funzioni essenziali o importanti.

Esse sono descritte nel documento denominato *"Politica in materia di Sistema del Governo Societario di Satec Holding S.r.l. e delle Società Partecipate"*.

4.3.2 Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di Controllo Interno della Società e di ogni Partecipata è articolato su tre livelli di presidio che, rispondendo ad obiettivi di controllo specifici e differenziati, contribuiscono a garantire un buon funzionamento del sistema stesso ed è descritto nel documento *"Politica in materia di Sistema del Governo Societario di Satec Holding S.r.l. e delle Società Partecipate"*.

Obiettivi primari della politica attuata dal *management* sono:

- lo svolgimento delle attività di controllo a tutti i livelli aziendali, garantendo indipendenza tra il personale incaricato delle attività di controllo e quello che svolge attività operative;
- la diffusione ed attuazione del Codice di Comportamento;
- il presidio relativamente alla normativa antiriciclaggio e alla normativa sulla "privacy", tramite le strutture dedicate.

4.3.3 Attività di controllo e separazione dei compiti

Le attività di controllo si possono definire come l'applicazione delle *policy* e delle procedure destinate ad assicurare l'attuazione delle direttive espresse dal *management* per la gestione dei rischi. L'adesione a principi di legalità e integrità è garantita *in primis* dall'adozione del Codice di Comportamento di Gruppo indirizzato agli organi sociali, al personale e ad altri *stakeholder*.

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

4.3.4 Collaborazione fra funzioni di controllo

L'interscambio di informazioni fra l'OdV e la Funzione di Internal Audit di CattRE SA (attuali uniche funzioni di controllo) è garantita dalla composizione dell'Organismo di Vigilanza.

4.3.5 Formalizzazione della normativa interna

La normativa interna - nel corpus della quale si annoverano, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, *policy*, regolamenti, procedure - costituisce fonte di regolazione e presidio della vita e delle attività aziendali. Come tale, risulta a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello.

La normativa interna è approvata dall'Amministratore Delegato e/ dal Direttore Generale e viene distribuita via email ed è comunque archiviata in conformità alle regole interne.

4.3.6 Reporting e comunicazioni

La necessità di garantire idonei flussi di *reporting* ai diversi livelli direzionali, ai quali sono attribuite le responsabilità sul Sistema di Controllo Interno, è assicurata tramite la predisposizione di flussi informativi regolari e articolati in modo uniforme per consentire al Consiglio di Amministrazione e agli organi da esso delegati la conoscenza ed il presidio dei fatti aziendali oggetto dell'attività di controllo.

■

4.3.7 Esternalizzazione delle attività aziendali

Le scelte in materia di esternalizzazione sono basate su una chiara percezione dei benefici e dei rischi ad esse collegate; a tal proposito è prevista la creazione e il mantenimento di un efficace sistema di monitoraggio sulle attività esternalizzate. Il Consiglio di Amministrazione della Società, in quanto responsabile ultimo del sistema dei controlli interni, definisce gli orientamenti e gli indirizzi strategici relativamente all'esternalizzazione delle attività aziendali. I compiti e le responsabilità dei Referenti operativi sono definiti nell'ambito della politica in materia di esternalizzazione conforme a quanto previsto dalla normativa vigente di settore.

4.4 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto, migliorando e rendendo quanto più efficiente possibile il Sistema di Controllo Interno e di *Corporate Governance* già esistente. Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e costituire una valida esimente della responsabilità.

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

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;

- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per scongiurare il rischio di commissione di reati.

4.5 Modello e Codice di Comportamento

Con delibera *ad hoc* del Consiglio di Amministrazione, la Società ha fatto proprio il Codice di Comportamento di Gruppo il cui fine ultimo consiste nella indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e di tutti i suoi destinatari, in parallelo con il perseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento. Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice di Comportamento, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale. Il Codice di Comportamento, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

4.6 Metodologia di predisposizione e adozione del Modello della Società

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

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

Società per lo svolgimento delle operazioni.

Il presente documento è stato predisposto in coerenza con:

- le disposizioni del Decreto;
- le Linee Guida ANIA;
- i principi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della Capogruppo.

La Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati-presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Unità organizzative aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e dell'idoneità del Sistema di Controllo Interno ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/08 e della normativa speciale ad esso collegata.

Contestualmente all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Società ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del suddetto ed alla divulgazione dello stesso presso i propri dipendenti. Si precisa che ogni nuovo membro del Consiglio di Amministrazione dovrà, dopo attenta presa visione del Modello, impegnarsi formalmente al rispetto dei principi in esso contenuti.

4.6 Modifiche e aggiornamento del Modello

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

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano

dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;

- siano sopravvenute eventuali novità di natura normativa con impatto diretto sul Modello o sulle attività a rischio reato individuate.

Nel caso in cui si renda necessario apportare modifiche che non abbiano un impatto significativo sul Sistema di Controllo Interno della Società, l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

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

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

4.8 Adozione del Modello da parte delle società facenti parte del Gruppo

Ogni società facente capo a Cattolica è tenuta ad adoperarsi per adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, dopo aver analizzato ed identificato le attività a rischio di reato e le misure atte a prevenirle. Tutte le Società Controllate da Cattolica, nella definizione del proprio modello organizzativo, si attengono ai principi del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Capogruppo, comunicato alle Società Controllate attraverso la propria struttura organizzativa, integrandone i contenuti in base alle specifiche peculiarità inerenti la natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri delle Società Controllate stesse. È cura di ogni singola Società Controllata adottare un proprio modello e nominare un proprio Organismo di Vigilanza.

Il modello adottato dalle Società Controllate è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Compagnia, che ne riferisce al proprio Consiglio di Amministrazione. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al proprio modello, è comunicata dagli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate all'Organismo di Vigilanza di Cattolica Assicurazioni.

Il modello adottato dalle Società Partecipate è comunicato all'Organismo di Vigilanza di Satec Holding, che ne riferisce al proprio Consiglio di Amministrazione. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al proprio modello, è comunicata dagli Organismi di Vigilanza delle Società Partecipate all'Organismo di Vigilanza di Satec Holding.

5. DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti della Società e comunque a coloro i quali operano su mandato o per conto della stessa;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, Partner in *joint-venture* o di business.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, stabilisce le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

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

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, anche dalle previsioni del Modello e del Codice di Comportamento, così come i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello o il Codice di Comportamento, pur se la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

6. PRESTAZIONI DA PARTE DI SOCIETÀ TERZE O INTERNE AL GRUPPO

Le prestazioni di beni, lavori o servizi che possano riguardare attività essenziali e/o importanti da parte di società terze o interne al Gruppo, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Codice di Comportamento, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/01 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

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

In caso di prestazione di servizi affidati ad altre società del gruppo (*infrasing*), la società che rende il servizio e la beneficiaria del medesimo devono attenersi al proprio Modello e al Codice di Comportamento di Gruppo.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETA'

7.1 Funzione dell'Organismo di Vigilanza

La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) ai sensi del D.Lgs. 231/01, con specifici compiti di presidio sull'efficace funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

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

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

7.2 Istituzione dell'OdV in Società

7.2.1 Requisiti dell'OdV e dei suoi componenti

In ottemperanza al Decreto, la Società istituisce un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società. In merito ai requisiti dell'OdV, il comma 1 dell'art. 6 del Decreto si limita a prevedere che l'OdV debba essere dotato di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

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

Autonomia

Il primo requisito oggettivo che l'OdV deve possedere è, così come previsto dallo stesso Decreto, quello dell'autonomia, intesa in senso non formale, ma sostanziale: all'OdV sono riconosciuti dall'organo

amministrativo dell'ente poteri effettivi di ispezione e controllo, "con possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, e, al fine di svolgere i propri compiti in maniera autonoma, dovrà essere dotato di adeguate risorse economiche, con relativa autonoma capacità di spesa".

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV della Società sono riconosciute:

- autonomia di azione: le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società; l'OdV è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione; resta salvo il fatto che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- autonomia finanziaria: l'OdV presenta ad inizio anno, per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, un preventivo di spesa che comprende sia le risorse strettamente funzionali all'attività dell'OdV stesso (es. consulenze su ambiti specifici), sia le risorse necessarie alla manutenzione del sistema di controlli interni a fini del rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (es. costi per la formazione, costi delle strutture interne impegnate a fini del rispetto del Modello, ecc.); l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare al fine di svolgere l'attività assegnata, con l'obbligo di uniformarsi alle vigenti procedure aziendali in tema di acquisti e di procedere a successiva regolare rendicontazione annuale;
- autonomia di accesso: l'OdV può accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi unità organizzativa, esponente o dipendente della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01, da tutto il personale dipendente e dirigente; può inoltre richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti della Società, anche convocandoli.

Indipendenza

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

potenziale, di conflitto d'interessi con la Società.

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

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

Onorabilità

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

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro lamafia»);
- essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 ss. del Codice di Procedura Penale:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;
 - per un qualunque delitto non colposo;
- essere destinatari di un decreto che dispone il giudizio per uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta

amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Professionalità

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

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

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

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

7.2.2 Nomina e composizione dell'OdV della Società

Conformemente i principi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare. La nomina dei membri esterni dell'OdV è di competenza del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione designa all'atto della nomina dell'intero OdV, o per qualsiasi causa anche successivamente, il Presidente dell'OdV nella persona di uno dei membri esterni.

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

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e in parziale conformità ai principi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza composto da tre membri:

- un membro esterno, quale Presidente;
- il Responsabile *pro tempore* della Funzione di *Internal Audit di CattRE SA*;
- un *top manager* di Cattolica Assicurazioni.

Il membro esterno è dotato di indiscussa autorevolezza, competenza nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie e comprovata esperienza in materie attinenti agli specifici compiti assegnati all'OdV. I membri interni, individuati nel Responsabile della Funzione di *Internal Audit* di CattREe e in un *top manager* di Cattolica Assicurazioni, sono coloro che, per la conoscenza della Società e per l'indipendenza organizzativa dagli organi direttivi e dalle funzioni operative, sono i più idonei a ricoprire la carica di membro dell'OdV. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è divulgata a tutti i livelli aziendali tramite comunicazione interna.

7.2.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione dell'OdV e dei singoli componenti

Durata in carica

L'OdV è generalmente nominato per un periodo di tre anni. Il mandato non coincide temporalmente con il mandato del Consiglio di Amministrazione.

L'incarico dei membri esterni non può eccedere la durata di sei esercizi (due mandati di tre esercizi ciascuno). I membri esterni possono essere rieletti per un ulteriore mandato di tre anni.

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

Cause di cessazione dell'OdV

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

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

- scadenza dell'incarico;
- rinuncia della maggioranza dei componenti dell'Organismo, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'OdV, la revoca può avvenire esclusivamente per giusta causa. Per giusta causa di revoca si intende, anche se in via non esaustiva, il ricorrere di una delle seguenti fattispecie:
 - grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
 - violazione degli obblighi di riservatezza;
 - coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa.

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

Cause di cessazione di un membro dell'OdV

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

- cessazione della carica o del ruolo aziendale ricoperto;

- rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

- perdita dei requisiti di indipendenza ed onorabilità di cui al paragrafo 7.2.1.;
- inadempimento agli specifici obblighi relativi all'incarico affidato e mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

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

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

7.3 Funzionamento, compiti e poteri

7.3.1 Funzionamento e organizzazione delle attività

Funzionamento

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

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita almeno tre giorni prima della seduta;
- il Presidente, l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento;
- possono essere effettuate sedute *ad hoc* e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le delibere vengono assunte sulla base di decisioni unanimi; in caso di mancanza di unanimità prevale la decisione maggioritaria e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente; in ogni caso, qualora la

delibera sia stata assunta non all'unanimità, il fatto viene riportato senza indugio al Consiglio di Amministrazione;

- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'Organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio per un periodo di dieci anni.

Organizzazione delle attività

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

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

La documentazione gestita dall'OdV - comprese le segnalazioni ricevute ai sensi del paragrafo 7.4. - è conservata dall'OdV stesso in un apposito archivio. L'accesso a tale archivio è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione nonché ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

7.3.2 Compiti dell'OdV

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

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- acquisire le risultanze dell'attività della Società di Revisione;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;

- fornire informazioni al Consiglio di Amministrazione su questioni di comune interesse qualora ne facciano espressa richiesta, anche attraverso una formale audizione;
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* previste dal Modello;
- promuovere il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree “a rischio” ai fini dell’attività di vigilanza propria dell’OdV;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell’ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l’attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività e la conduzione di interventi non pianificati in quanto non programmabili;
- assicurare l’elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi ivi contenuti;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello, con il supporto delle funzioni competenti;
- garantire un’efficace attuazione del sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto, assicurando la tutela e la riservatezza del segnalante;
- esaminare e valutare le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- assicurare che siano valutati gli eventuali procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni del Modello e che venga proposta la sanzione più opportuna rispetto al caso concreto;
- fornire il necessario supporto informativo agli organi od autorità ispettivi che ne facciano richiesta;
- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche sulle attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 (attività sensibili) al fine di verificare la corretta esplicitazione delle attività stesse in relazione alle regole di cui al Modello;
- definire, in accordo con l’Alta Direzione, i programmi di

formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/01;

- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con l'evidenza dell'attività svolta e delle eventuali criticità emerse;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

7.3.3 Poteri dell'OdV

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

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

- accedere a tutte le informazioni e i documenti riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, ai collaboratori, consulenti, partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello o comunque ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- monitorare i comportamenti aziendali, anche mediante controlli a campione sugli atti ed i processi operativi;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;

- acquisire informazioni ed accedere a documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società, nonché richiedere che qualunque dipendente, Consigliere o Amministratore della Società, fornisca tempestivamente le informazioni, i dati o le notizie richiestegli per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- disporre delle risorse finanziarie necessarie al corretto svolgimento dei propri compiti;
- richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione del Consiglio di Amministrazione per affrontare questioni urgenti;
- richiedere ai titolari delle funzioni di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto di tutte le strutture della Società, del personale e dei consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

7.4 Flussi informativi

7.4.1 Flussi informativi verso l'OdV e dall'OdV

Sono previsti flussi informativi, a carattere periodico e al verificarsi di particolari eventi, verso l'OdV e dall'OdV.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello.

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

7.4.2 Flussi informativi verso l'OdV

Flussi periodici

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

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;

- la reportistica periodica (trimestrale, semestrale o annuale) sulle attività sensibili che presentano una maggiore significatività per la Società, sull'esito delle verifiche svolte e sullo stato di rischio reato ad esse associato;
- l'informativa periodica sullo stato di predisposizione e aggiornamento dei "Protocolli 231".

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

A tal proposito, l'OdV si riserva la facoltà di intervistare costantemente - nel corso dell'intero anno - i soggetti apicali competenti in relazione alle aree aziendali ritenute a rischio di commissione dei reati presupposto, al fine di consentire un flusso informativo continuo ed un rendiconto esaustivo della gestione delle attività sensibili da parte delle rispettive aree di riferimento.

Flussi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi

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

Tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata: 231@satecholding.eu

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. La Società adeguerà le proprie strutture aziendali ed assicurerà la massima riservatezza nei confronti dei segnalanti e dell'oggetto delle segnalazioni medesime (si veda il paragrafo successivo).

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

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

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, dalla polizia giudiziaria, o da

qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini ai sensi del Decreto nei confronti della Società o di società del Gruppo;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dagli altri Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto.

L'OdV si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La Società si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

7.4.3 Whistleblowing - Sistema delle Segnalazioni

A seguito della definitiva approvazione della L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un lavoro pubblico o privato", anche in Italia è stato introdotto il c.d. *Whistleblowing*, ovvero la facoltà in capo a coloro che all'interno dell'ente rivestono funzioni apicali di rappresentanza, amministrazione o direzione, i soggetti ad essi sottoposti e tutti coloro che - a qualsiasi titolo - collaborano con l'ente, di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti 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.

Il Gruppo Cattolica si è conformato alla suddetta normativa, al fine precipuo di contrastare le condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 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.

A tal fine, la Società – tenuto conto dei principi di proporzionalità - si riserva di individuare idonei canali attraverso i quali i soggetti apicali e subordinati (indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a e b del Decreto), oltre a tutti i soggetti che a vario titolo entrano in contatto con la Società, possano presentare, a tutela dell'integrità dell'ente: (i) segnalazioni circostanziate di sospette condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; (ii) violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice di Comportamento di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

I destinatari della segnalazione sono tenuti a valutare le segnalazioni ricevute dando corso, ove necessario, ai necessari accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

È rimessa alla discrezionalità e alla responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti preliminari, l'OdV reputi non rilevanti le segnalazioni e non sussistenti le violazioni, la decisione di non procedere dovrà essere motivata; al contrario, nel caso in cui venga accertata la violazione l'OdV deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

La Società si impegna ad adottare misure idonee, incluse sanzioni disciplinari, per garantire la riservatezza, nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, dell'identità del soggetto segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La Società si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto segnalante dall'applicazione, per motivi collegati alla segnalazione, di misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento,

licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro).

Le tutele suindicate non devono essere in alcun modo intese come una forma di impunità del soggetto segnalante: resta dunque impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante dipendente della Società nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice Civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite.

7.4.4 Flussi informativi dall'OdV

Reporting periodico

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

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

- sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
- violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri esponenti aziendali;
- fatti posti in essere dagli amministratori che possano integrare reati;
- eventuali proposte di integrazioni del Modello e di migliorie di forma e contenuto;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- rendiconto delle spese sostenute.

Reporting ad hoc

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

7.5 L'Organismo di Vigilanza all'interno del Gruppo

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

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

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

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

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

In detto contesto, peraltro, gli Organismi di Vigilanza delle controllate, pur mantenendo la necessaria autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti affidati, alimentano forme di *reporting* periodico (annuale) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Analoghe previsioni valgono anche rispetto alle Società Partecipate da Satec Holding.

In particolare gli Organismi di Vigilanza delle Società Partecipate, pur mantenendo la necessaria autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti affidati, alimentano forme di *reporting* periodico (annuale) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Satec Holding.

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

Il Gruppo Cattolica si è dotato di un sistema di controlli interni e di gestione dei rischi di gruppo.

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

di informazioni puntuali in relazione a variazioni o evoluzioni normative e/o dei reati-presupposto.

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

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

8. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

8.1 Funzione e principi generali

Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, ivi incluso il Codice di Comportamento dallo stesso richiamato.

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

Principi generali

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa potrà essere attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

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

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

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

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello. Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al

fine di procedere alle contestazioni ed alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

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

8.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

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

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

L'irrogazione della sanzione disciplinare prescinde dall'instaurazione e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale e deve essere ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità. Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella

prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

8.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

8.3.1 Misure nei confronti dei dipendenti non Dirigenti e non Quadri

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

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello e del Codice di Comportamento, cui conseguono le sanzioni di cui al CCNL e al Regolamento aziendale, sono i seguenti:

- il lavoratore commette violazioni isolate e non gravi del Codice di Comportamento ovvero delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, chi non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, e tali mancanze non comportano danni o rischi di danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità della Società;
- il lavoratore commette ripetute violazioni non gravi delle prescrizioni del Codice di Comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, e tali mancanze non comportano danni o rischi di danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità della Società;
- il lavoratore commette una o più violazioni delle prescrizioni del Codice di Comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, e tali mancanze comportano danni o rischi di danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità della Società;
- il lavoratore commette violazioni delle prescrizioni del Codice di Comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, e la mancanza comporta rilevanti danni o rischi di rilevanti danni di qualunque tipo per la datrice di lavoro o altra entità della Società;
- il lavoratore compie violazioni di

norme che siano contemplate dal Decreto e successive modifiche e integrazioni quali “reato-presupposto” ai fini dell’applicazione della disciplina dello stesso Decreto, ovvero delle prescrizioni del Codice di Comportamento, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all’espletamento di attività sensibili, e la mancanza risulta diretta al compimento di un reato o di un illecito, e suscettibile di determinare l’applicazione a carico della datrice di lavoro o altra entità della Società di misure previste dal Decreto.

È inoltre previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni di illeciti ai sensi paragrafo 7.4.3. e della normativa di settore, venga proporzionalmente sanzionata. Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante. È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

8.3.2. Misure nei confronti dei Dirigenti e dei Quadri

Se la violazione riguarda i Dirigenti e/o i Quadri, l’Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione all’Alta Direzione ed al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura essenzialmente fiduciaria. L’obbligo dei Dirigenti di osservare il Modello e di farlo osservare da parte delle persone a loro gerarchicamente sottoposte è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte di dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigenti, si adotta quanto previsto dalle norme di legge e/o dal CCNL applicabile ai Dirigenti. Gli stessi provvedimenti sono previsti nel caso in cui un Dirigente consenta, espressamente o per omessa vigilanza, che dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente possano adottare comportamenti non conformi al Modello o commettano un’aperta violazione dello stesso.

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

È inoltre previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni di illeciti ai sensi paragrafo 7.4.3. e della normativa di settore, venga proporzionalmente sanzionata. Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante. È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

8.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori

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

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

8.3.4 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV (rinvio)

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico degli stessi (par. 7.2.3.).

8.4 Rapporti con terze parti

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello, del Codice di Comportamento nonché delle disposizioni del D.Lgs. 231/01 da parte di tali soggetti esterni. Dal mancato rispetto degli stessi consegue la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni.

■ [REDACTED]

9. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

9.1 Considerazioni Generali

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto e l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società costituiscono un sistema che deve trovare una concreta attuazione nei comportamenti operativi dei destinatari del Modello stesso.

Affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura aziendale, è fondamentale attuare un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a promuovere la diffusione del Modello adottato dalla Società e delle sue componenti (il Codice di Comportamento, gli Strumenti di Attuazione del Modello, il *risk self assessment*). Con questa finalità è stato strutturato il piano di comunicazione interna e formazione.

9.2 Comunicazione del Modello

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

La comunicazione verso l'interno è effettuata mediante la pubblicazione del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) sul *repository* aziendale e la trasmissione a mezzo email.

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

9.3 Comunicazione del Modello

9.3.1 Obiettivi del piano di formazione

La formazione relativa al Modello rientra nelle competenze dell'Alta Direzione con riferimento al personale aziendale.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Comportamento e del Modello da parte di tutti di dipendenti. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'OdV.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società, mentre tutti i Destinatari del Modello stesso, come individuati nel capitolo 5, hanno l'onere di conoscerne il contenuto.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, ed i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto. La Società adotta il piano annuale di comunicazione e formazione perseguendo, in linea generale, gli obiettivi di consentire a tutte le risorse, aziendali e di Gruppo, di comprendere al meglio le logiche organizzative ed operative, al fine di:

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

