



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

*AI SENSI DELL'ART. 6, 3° COMMA,  
del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle  
associazioni anche prive di personalità giuridica"*

**Edizione 6.0 – 2018**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 Marzo 2018

<u><b>CRONOLOGICO DELLE EDIZIONI DEL MODELLO</b></u>	
<b>1^ EDIZIONE DEL 2004</b>	<b>APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 25 FEBBRAIO 2004</b>
<b>2^ EDIZIONE DEL 2008</b>	<b>APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 19 NOVEMBRE 2008</b>
<b>3^ EDIZIONE DEL 2009</b>	<b>APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 3 LUGLIO 2009</b>
<b>4^ EDIZIONE DEL 2013</b>	<b>APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 18 LUGLIO 2013</b>
<b>5^ EDIZIONE DEL 2016</b>	<b>APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 18 MARZO 2016</b>
<b>6^ EDIZIONE DEL 2018</b>	<b>APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 22 MARZO 2018</b>

## INDICE

### **1. PARTE INTRODUTTIVA**

- 1.1. Decreto Legislativo 8 Giugno n. 231
- 1.2. Fattispecie di reato previste dal Decreto
- 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente
- 1.4. Le caratteristiche del Modello di Organizzazione, gestione e controllo
- 1.5. Le sanzioni previste dal Decreto
- 1.6. Le vicende modificative dell'Ente

### **MODELLO ADOTTATO DA NOBIS VITA S.P.A.**

### **2. PARTE GENERALE**

- 2.1 Natura del Modello
- 2.2 Destinatari del Modello
- 2.3 Finalità e struttura del Modello
- 2.4 Attuazione e aggiornamento del Modello
- 2.5 Metodologia adottata per l'individuazione delle attività sensibili
- 2.6 Reati presupposto rilevanti
- 2.7 Reati presupposto non rilevanti

#### **2.8 Organismo di Vigilanza**

- 2.8.1 Funzioni*
- 2.8.2 Nomina e durata dell'ODV*
- 2.8.3 Requisiti soggettivi*
- 2.8.4 Poteri*
- 2.8.5 Flussi Informativi*

### **3. Sistema disciplinare**

- 3.1 Violazione del modello e relative sanzioni*
- 3.2 Misure nei confronti dei dipendenti*
- 3.3 Misure nei confronti dei dirigenti*
- 3.4 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'ODV*
- 3.5 Misure nei confronti degli Agenti, dei collaboratori esterni e Partner*

### **4. Diffusione del Modello**

- 4.1 Informativa ai dipendenti*
- 4.2 Informativa a Fornitori, Collaboratori esterni e Partner*
- 4.3 Formazione*

### **ALLEGATI:**

- Reati presupposto della Responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001
- Codice etico
- Definizioni

## STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “il Modello”) dà attuazione all’art. 6, 3° comma, del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “il Decreto”).

Il Modello ha una struttura modulare e si compone delle seguenti parti:

<b>Parte Introduttiva</b>	Volta a fornire le peculiarità e l’ambito di applicazione del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231.
<b>Parte Generale</b>	Volta a fornire le peculiarità del Modello adottato in Nobis Vita Spa, e a disciplinarne la funzione, l’ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza (o anche OdV).
<b>Parte Speciale</b>	<p>Individua le attività a rischio di compimento di reati nonché i principi, le regole di comportamento e i protocolli interni di controllo idonei, nell’ambito di ciascuna attività sensibile, alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto e considerati potenzialmente rilevanti per la Società.</p> <p>È formata da:</p> <p><u>Protocolli di Controllo Generale</u> comuni a tutte le aree a rischio e quindi volti a prevenire il rischio di compimento dei reati a prescindere dalla fattispecie di reato/attività sensibile.</p> <p><u>Attività a rischio, regole di comportamento e protocolli di controllo specifici</u>: idonei a prevenire, nell’ambito di ciascuna attività /operazione sensibile, il rischio di compimento delle seguenti fattispecie di reato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reati contro la pubblica amministrazione (art 24 e 25 del Decreto);</li> <li>• Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis del Decreto)</li> <li>• Reati di criminalità organizzata – reati transnazionali (art 24 ter del Decreto- art 10, legge 146/2006);</li> <li>• Reati societari e corruzione tra privati, Market Abuse (artt 25 ter e 25 sexies del Decreto);</li> <li>• Omicidio Colposo e Lesioni colpose da infortuni sul lavoro e malattie Professionali (Art. 25-septies del Decreto);</li> <li>• Ricettazione, Riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art 25 octies del Decreto);</li> <li>• Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell’Ordine democratico (art 25 quater del Decreto);</li> <li>• Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art 25 decies del Decreto);</li> <li>• Reati in materia ambientale (art 25 undecies del Decreto).</li> </ul>
<b>Allegato n. 1</b>	Reati presupposto della Responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001
<b>Allegato n. 2</b>	Codice etico
<b>Allegato n. 3</b>	Definizioni
<b>Documentazione Archiviata in Azienda</b>	Risk Assessment 2013, 2015 e 2018, organigramma aziendale e sistema di deleghe e procure, contratti con outsourcer, consulenti e partner commerciali, politiche, processi e procedure aziendali.

## 1. PARTE INTRODUTTIVA

### 1.1 DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO N. 231

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001, dando attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione<sup>1</sup> ha introdotto e disciplinato la responsabilità da reato degli enti. Il Decreto si applica a tutti gli enti caratterizzati da personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di responsabilità giuridica", gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, a titolo esemplificativo, i partiti politici e i sindacati).

La forma di responsabilità attribuita agli enti è definita **di genere misto**, in quanto coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa. Tuttavia, l'accertamento dell'illecito avviene nell'ambito del processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il giudice penale. La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

### 1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO

La responsabilità dell'ente sussiste solo per alcune tipologie di reato (c.d. **reati presupposto**). Il Decreto e sue successive integrazioni, nonché le leggi speciali che ad esso si richiamano, contengono l'elenco tassativo di reati per le quali l'ente può essere sanzionato. L'elenco dei reati-presupposto è stato ampliato rispetto a quello all'originario contenuto nel Decreto, che prevedeva agli **articoli 24 e 25 solo i reati contro la Pubblica Amministrazione e per le seguenti fattispecie:**

I reati ai quali la presente disciplina si applica sono di vario tipo, taluni introdotti dal Decreto, altri integrati nel suo testo originario da normative successive.

Le fattispecie di Reato sono le seguenti:

- i. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001);
- ii. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis del D.lgs. 231/2001);
- iii. delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del D.lgs. 231/2001);
- iv. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del D.lgs. 231/2001);
- v. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del D.lgs. 231/2001);
- vi. Reati societari e corruzione tra privati (art. 25 ter del D.lgs. 231/2001)
- vii. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del D.lgs. 231/2001);

---

<sup>1</sup> Con il Decreto si è data attuazione a numerose convenzioni internazionali, quali: la Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari; la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

- viii. reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati contro la personalità individuale (art. 25 quater 1 e art. 25 quinquies del D.lgs. 231/2001);
- ix. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato - market abuse. (art. 25 sexies del D. Lgs. 231/2001)
- x. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del D.lgs. 231/2001);
- xi. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del D.lgs. 231/2001);
- xii. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del D.lgs. 231/2001);
- xiii. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 decies del D.lgs. 231/2001);
- xiv. reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/2001);
- xv. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare ( art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001).
- xvi. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.lgs. 231/2001).
- xvii. Reati di criminalità organizzata transnazionale (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).

L'ente può rispondere della commissione dei sopra indicati reati anche nella forma del tentativo.

Si rinvia all' "Elenco Reati" di cui all'Allegato 1 del presente Modello per la descrizione analitica dei singoli Reati.

Le categorie sopra elencate potranno, inoltre, essere incrementate da ulteriori fattispecie meritevoli di tutela, attraverso specifiche previsioni normative.

### 1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite **criteri di imputazione del reato all'ente**. La **prima condizione di natura oggettiva** è che l'autore del reato sia **legato all'ente da un rapporto qualificato**, ovvero appartenga a una di queste due categorie:

- 1) da persone in **«posizione apicale»**: 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio amministratori e direttori generali);
- 2) **soggetti «subordinati»**: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti **«apicali»** indicati al precedente punto (ad esempio Dipendenti non dirigenti), o anche non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, per esempio, i collaboratori, gli agenti e i consulenti.

La seconda condizione di natura oggettiva è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. In particolare:

- l' **«interesse»** dell'ente sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorirlo, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.
- il **«vantaggio»** dell'ente sussiste quando quest'ultimo ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Il beneficio può essere anche potenziale o non misurabile economicamente (quale, a titolo esemplificativo, il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova, ecc.).

L'ente non risponde se il fatto di reato sia stato commesso indipendentemente o contro l'interesse della società oppure nell'**interesse esclusivo** dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

Il Decreto introduce infine i **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, i quali stabiliscono in base a quali condizioni il reato è rimproverabile all'ente e, in definitiva, i contenuti della **colpevolezza** dell'ente. Il Decreto disciplina questa condizione in negativo, stabilendo i presupposti in base ai quali all'ente non sia attribuibile alcuna responsabilità per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (**c.d. condizione esimente della responsabilità**).

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione e gestione" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

In particolare, l'ente non risponde se:

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

Le condizioni appena elencate devono **concorrere congiuntamente** affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Decreto introduce tuttavia alcune differenze sotto il profilo della prova della colpevolezza dell'ente a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale o da un subordinato.

Quando il reato è commesso da un soggetto apicale, sussiste una sorta di **presunzione** relativa di **responsabilità dell'ente**. Il Decreto richiede all'ente di provare la propria non colpevolezza e di dimostrare, oltre alla sussistenza delle tre condizioni sopra indicate, anche che i soggetti apicali abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello (c.d. frode interna al Modello). Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente è responsabile ai sensi del Decreto solo qualora l'Autorità inquirente dimostri che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa di organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Pur essendo la predisposizione del modello di organizzazione e gestione facoltativa ai sensi del D.lgs. 231/2001, Nobis Vita S.p.A., in coerenza con l'impegno profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di corporate governance aderente ad elevati standard etici e nel contempo garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha deciso di procedere con l'adozione da parte del proprio Consiglio di Amministrazione di un modello di organizzazione e gestione.

Nella predisposizione del Modello, descritto nel presente documento, Nobis Vita S.p.A. si è ispirata alle linee guida emanate dall'ANIA in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, comma 3, del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

#### 1.4 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto detta alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto del Modello.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- **efficace**, vale a dire se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi. Ai sensi del Decreto, affinché un Modello possa dirsi astrattamente efficace, esso deve quanto meno avere questi contenuti:
  - siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
  - siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
  - siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
  - sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
  - siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
  - in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **effettivamente attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. Il Decreto richiede una verifica e un aggiornamento periodico del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

#### 1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto per gli enti ritenuti responsabili della commissione di uno dei reati presupposto sono di quattro tipologie, diverse per **natura** e **modalità di esecuzione**.

La **sanzione pecuniaria** è sempre applicata in caso di condanna ed è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote» in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria e costituiscono le sanzioni maggiormente afflittive.



Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono: l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti<sup>2</sup> e purché 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,
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitive e comunque possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in sede di indagini) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

La **confisca**, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato<sup>3</sup> (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato).

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, che consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice oppure nella affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

#### 1.6 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario.

Inoltre, sempre quale principio generale, si è stabilito che le sanzioni interdittive rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato

---

<sup>2</sup> Non sono previste, ad esempio, per i reati societari e i reati di market abuse

<sup>3</sup> La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19)

commesso il reato.

Il Decreto disciplina espressamente il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

In caso di **trasformazione**, il nuovo ente è destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione parziale**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di **cessione o di conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## 2. PARTE GENERALE – MODELLO ADOTTATO DA NOBIS VITA S.P.A.

### 2.1 NATURA DEL MODELLO

Il presente **Modello di organizzazione e gestione** (di seguito “Modello”) costituisce regolamento interno della compagnia, vincolante per la medesima. Esso è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell’attività concretamente svolta dalla Società, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

**Costituisce fondamento essenziale del presente Modello il Codice Etico approvato dalla Società**, ispirato ai principi etici e di comportamento di Nobis Vita S.p.A. Le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

La Società definisce la propria governance attraverso una organizzazione funzionale tale da assicurare le competenze tecniche e i poteri necessari per gestione e il controllo delle attività a rischio ai sensi delle Parti Speciali del presente Modello. Pertanto, Il presente Modello si integra con gli altri strumenti diretti a regolamentare il governo della Società, quali le politiche, la struttura organizzativa ed il sistema di deleghe e procure, i processi e le procedure ed in generale tutte quelle disposizioni interne che rappresentano il mezzo per dare attuazione alle prescrizioni del Presente Modello, ivi incluso i principi e i protocolli di controllo previsti nella parte speciale del presente documento.

La Società costantemente si impegna ad integrare le prescrizioni del Modello con gli altri elementi di Corporate Governance adottati dalla Società.

### 2.2 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano, nell’ambito delle aree di attività a rischio individuate ai sensi del Decreto, ai dipendenti della Società, a coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano per conto della medesima, o in suo nome. Quindi, nei limiti delle attività svolte nell’interesse della Società, è richiesto anche a consulenti, agenti e partner di adeguarsi alle disposizioni del Modello in modo tale da contribuire alla prevenzione di commissione di reati secondo le previsioni stesse del Modello.

Al momento della stipula di contratti o di accordi con i soggetti esterni individuati, la Società dota i suoi interlocutori commerciali del presente Modello. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché di segnalare direttamente all’Organismo di Vigilanza della Società eventuali violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a conoscenza.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia stato realizzato nell’interesse della stessa o con l’intenzione di arrecare un vantaggio alla Società. Ai fini del seguente documento, uno dei valori aziendali cardine su cui si ispira il documento stesso è quello di mantenere la propria integrità nella conduzione degli affari con un comportamento professionale ed etico.

### 2.3 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO

Con l’adozione del Modello la Società intende rendere più efficace il proprio sistema di controllo interno, in particolare rispetto all’obiettivo di prevenire la commissione di illeciti, specie di quelli penali ed amministrativi contemplati dal D.lgs. n. 231 del 2001. Scopo del Modello è quindi

l'implementazione di un sistema strutturato volto alla prevenzione, dissuasione e controllo di tutti i comportamenti che possono rappresentare commissione di reati.

In particolare il Modello si propone le seguenti finalità:

- 1) adeguata informazione di tutti dipendenti e di coloro che agiscono in nome o per conto della Società circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati e le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi ed alla società, per effetto della violazione di norme di legge e di disposizioni interne della Società;
- 2) diffusione e affermazione di una cultura d'impresa improntata alla legalità, mediante l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento che sia contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- 3) diffusione di una cultura del controllo interno, da considerare come imprescindibile nel raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- 4) previsione di un'efficiente organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo ai processi decisionali e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione specificamente interessata, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a individuare e prevenire tempestivamente situazioni di rischio.

Ai fini indicati nel paragrafo precedente la Società adotta protocolli organizzativi in grado di:

- 1) favorire l'informazione garantendo, tra l'altro, la tutela e l'anonimato nei confronti dell'organizzazione d'impresa dei soggetti in grado di fornire informazioni utili e rilevanti;
- 2) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano coerenti con l'attività in concreto svolta;
- 3) prevedere che eventuali sistemi premianti dei dipendenti siano basati su obiettivi e risultati e rispondano a principi di coerenza e congruità;
- 4) garantire che la descrizione e l'individuazione delle attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale siano rappresentati in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- 5) attuare programmi di formazione, finalizzati a garantire l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico da parte di tutti i dipendenti e collaboratori dell'impresa, direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività oggetto di protocolli.

In relazione all'estensione dei poteri delegati al rischio di commissione dei reati e alle possibili modalità di attuazione dei medesimi, il Modello ha come obiettivo:

- a. l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001;
- b. la previsione di specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c. la previsione di un sistema idoneo a consentire un'informazione puntuale, tempestiva e

veritiera all'interno della Società, permettendo ciò la tracciabilità di ciascuna operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;

- d. la previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati, anche attraverso sistemi di deleghe basati sul principio della "doppia firma" e coerenti con le responsabilità assegnate e nel rispetto dei principi di separazione dei compiti.
- e. l'attribuzione ad un "organismo incaricato" del compito di vigilare sulla corretta attuazione del modello anche attraverso il monitoraggio di comportamenti aziendali difforni da quanto indicato nel modello stesso e di proporre conseguentemente aggiornamenti e/o modifiche al fine di migliorarne l'efficacia.
- f. la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- g. la previsione di un sistema disciplinare adeguato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le disposizioni contenute nel presente Modello si integrano con quanto previsto dal Codice etico della Società, che costituisce un elemento fondamentale del Modello.

#### **2.4 ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. In generale, Il Modello deve sempre essere tempestivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- si siano verificati eventi, quali ad esempio infortuni ed incidenti sul lavoro, che abbiano evidenziato la presenza di rischi precedentemente non previsti o l'inadeguatezza delle misure di prevenzione adottate;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione, nella struttura societaria o nell'attività della Società tali da richiedere l'adozione di nuove misure o la modifica delle procedure di controllo.
- qualora dalle attività di monitoraggio e sorveglianza emergano rilievi o suggerimenti migliorativi in termini di struttura organizzativa delle funzioni e con riguardo ai processi e alle misure di prevenzione dei rischi.

Nello specifico sono da considerarsi "sostanziali" le modifiche e/o integrazioni rese necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicano, ad esempio, modifiche nelle regole e nei principi di comportamento e/o nei protocolli di controllo contenuti nel Modello, nelle aree a rischio, nei poteri e doveri dell'Organismo incaricato a vigilare sull'osservanza del modello e nel sistema sanzionatorio.

Le modifiche "sostanziali" sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare al Consiglio di Amministrazione, anche nel corso delle informative periodiche, eventuali fatti che evidenzino la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

Le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione delle prescrizioni contenute nel Modello sono invece ad opera delle Funzioni interessate. Le modifiche alle procedure devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

## 2.5 METODOLOGIA ADOTTATA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Nella predisposizione del presente Modello si è adottato metodologie di risk assessment e risk management che hanno previsto le seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (la cosiddetta “mappatura dei rischi”);
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Ai fini di una corretta individuazione delle "attività sensibili", si è proceduto all'esecuzione di un piano di lavoro strutturato come segue:

- approfondimento della normativa e attività di sensibilizzazione del personale nei confronti della legge tramite apposite riunioni;
- esame della struttura e dell'organizzazione aziendale al fine di identificare tra le attività svolte dalla Società quelle sensibili ai sensi della legge, le unità organizzative di riferimento e le persone interne ed esterne all'azienda coinvolte nelle attività in oggetto;
- interviste al personale della Società, con l'obiettivo di raccogliere elementi di informazione sulle attività a rischio individuate in capo alle unità organizzative.

## 2.6 REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

Le analisi svolte hanno consentito di individuare le attività sensibili per ciascun raggruppamento omogeneo di reati presupposto. Le attività sensibili sono tutte riportate nelle singole **Parti Speciali**.

Al fine di valutare il livello di rischio connesso alle attività analizzate, sono state considerate sia la probabilità dell'avverarsi dell'evento dannoso nelle situazioni specifiche, sia la presenza di procedure di controllo idonee a prevenire tali eventi. Tale valutazione è stata effettuata tenendo conto dei seguenti parametri:

- ◆ frequenza delle occasioni di realizzazione della condotta;
- ◆ numero delle risorse/funzioni coinvolte nell'attività o che dovrebbero intervenire per la commissione del reato;
- ◆ presenza di controlli esterni sull'attività (previsti, ad esempio, da leggi o regolamenti);
- ◆ esistenza di un sistema di deleghe strutturato per lo svolgimento dell'attività;
- ◆ significatività del vantaggio derivante in capo alla Società dalla commissione del reato.

L'elaborazione di queste informazioni ha consentito di localizzare le singole attività sensibili in capo alle unità organizzative, e di valutare il loro grado di rischio potenziale, ai sensi della normativa in esame.

Il quadro delineato associando la “mappatura” delle aree sensibili con i controlli in essere ha consentito di individuare e predisporre “politiche e procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”. Al riguardo si rimanda alle **Parti Speciali** del Modello e agli **Allegati** che costituiscono parte organica del Modello stesso.

## 2.7 REATI PRESUPPOSTO NON RILEVANTI

I reati presupposto previsti dal Decreto ma non contemplati nel presente Modello al precedente paragrafo fanno riferimento a fattispecie di reato che sono valutate, alla data di aggiornamento del presente Modello, solo astrattamente perpetrabili in seno ad Nobis Vita SpA oppure di per sé estremamente marginali in considerazione delle attività, delle peculiarità operative ed organizzative e delle finalità statutarie della Società.

Tra questi, rientrano i reati di cui all'art 25 – duodecies del Decreto che contempla il delitto di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e la cui disposizione punisce il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze in via alternativa lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo oppure il cui permesso sia stato revocato o annullato. Date le peculiarità operative della Società, risulta estremamente remoto che la Società possa impiegare risorse extracomunitarie in misura e nelle condizioni tali da comportare, se non astrattamente, il rischio di responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 a maggior ragione delle peculiarità restrittive di applicabilità della stessa fattispecie di reato (La responsabilità ai fini 231/01 sussiste ove il reato sia commesso nella forma aggravata che si sostanzia se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre, sono minori in età non lavorativa, sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento, sostanziate in situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro. Tra l'altro, il delitto è oggi sanzionabile solo a titolo di dolo, ovvero quando il datore di lavoro occupi un soggetto con la consapevolezza che questi sia privo del permesso richiesto. Non rilevano pertanto le ipotesi in cui, per negligenza e imperizia, il datore di lavoro ometta di accertare la regolarità dei documenti del soggetto straniero, prima di adibirlo al lavoro). Pur tuttavia, la Società prevede protocolli di carattere "generale" volti ad un controllo sulla gestione di assunzione del personale dipendente.

**In generale, tutte le fattispecie di reato che sono considerate non rilevanti per Nobis Vita SpA, in quanto astrattamente perpetrabili, seppur non sono menzionate in modo specifico nella parte speciale, trovano comunque idonea prevenzione attraverso i protocolli di controllo sanciti nel presente Modello per la prevenzione delle fattispecie di reato ritenute invece rilevanti per la Società.**

## 2.8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

### 2.8.1 Funzioni

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un Organismo di Vigilanza (o OdV).

All'Organismo di Vigilanza devono essere assicurate autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni. A tal fine, l'OdV risponde, nello svolgimento dei suoi compiti, al massimo vertice gerarchico individuato nel Consiglio di Amministrazione della Società, ed instaura un processo di comunicazione con il Collegio Sindacale della Società, mantenendo un collegamento costante con le funzioni di controllo di secondo e terzo livello.

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

- Sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei soggetti esterni che agiscono in nome e nell'interesse della Società;
- Sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

- Sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- Sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione ad avvenute violazioni del modello, a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

Il Suddetto Organismo di Vigilanza non è legato alle strutture operative e ai vertici di direzione da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

### **2.8.2 Nomina e durata dell'ODV**

Il perfezionamento della nomina del membro dell'OdV si determina con la delibera di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Compagnia.

L'OdV, la cui nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina pur continuando a svolgere pro tempore le proprie funzioni fino a nuova nomina dei suoi componenti. L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

L'Organismo di Vigilanza è costituito in forma collegiale.

### **2.8.3 Requisiti soggettivi**

Ciascun membro dell'OdV deve essere scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di onorabilità, autonomia funzionale, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

Ciascun membro dell'OdV implicitamente riconosce, con l'accettazione della nomina, l'insussistenza di cause di incompatibilità e di ineleggibilità secondo quanto sancito nel presente paragrafo.

#### **Per soddisfare il requisito di onorabilità ed integrità:**

- non deve aver subito una condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- non deve aver subito una condanna passata in giudicato o aver subito una sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o un reato ad essi assimilabili;
- non deve essere ex dipendente, amministratore o sindaco di società in cui grava o ha gravato un provvedimento 231.

L'OdV deve possedere i requisiti di **autonomia di giudizio ed indipendenza**, ovvero:

- non deve avere deleghe operative;
- non deve far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o di uno dei Soci della Società;
- non deve risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 5% del capitale con diritto di voto della Società, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società;

Lo stesso Consiglio di Amministrazione garantisce i requisiti di autonomia ed indipendenza all'OdV, rispettando i requisiti di nomina, conferendogli i relativi poteri.

L'OdV deve inoltre possedere al suo interno **professionalità e competenze** adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere oltre a dover garantire una continuità d'azione nella vigilanza sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello da parte dell'organizzazione. Per questo



motivo, Il Consiglio di Amministrazione, all'atto di nomina dell'Organismo di Vigilanza, valuta che il soggetto identificato possieda competenze professionali specialistiche quali la conoscenza del settore in cui opera la Società e dei relativi processi di business, la conoscenza dei sistemi di controllo e le tecniche di audit e di assessment del rischio, nonché le conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto. Ciò, fermo restando che l'utilizzo di risorse interne consente una maggiore continuità di azione all'Organismo di Vigilanza il quale può altresì avvalersi di soggetti esterni specializzati in specifici ambiti per integrare le competenze richieste.

La perdita dei requisiti soggettivi o il verificarsi di altre situazioni quali, ad esempio, la negligenza o l'imperizia nell'espletamento dei compiti connessi con l'incarico, svolti senza la necessaria buona fede e senza l'ordinaria diligenza, comportano la revoca della carica.

Decade automaticamente dalla carica il componente dell'O.d.V. che:

- viene dichiarato ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- sia condannato ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- incorra nella revoca o decadenza dalla in conseguenza del venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;
- sia stato condannato, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il D.lgs. n. 231/2001.

#### **2.8.4 Poteri**

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, funzionali all'esercizio delle sue funzioni.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo vigila costantemente sull'effettiva attuazione del modello di organizzazione e di gestione adottato dalla Società. Nello specifico, l'organismo ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza del modello da parte dei Destinatari e quindi da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali e nei limiti previsti, degli Agenti, Partner e Consulenti;
- sull'efficacia e coerenza del modello rispetto alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di minimizzare il rischio di commissione di reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, secondo quanto previsto nel presente modello.

Al fine di verificare l'effettiva adozione e adeguatezza del Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà pianificare specifiche attività di vigilanza formalizzate in un "piano annuale delle verifiche".

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- 1) svolge attività di monitoraggio sulla realtà aziendale al fine di tenere costantemente aggiornata la mappatura delle aree sensibili;

- 2) svolge o provvede a far svolgere periodicamente, sotto la sua diretta sorveglianza, attività di verifica mirata su determinate operazioni aziendali che possono risultare sensibili o potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati; a tal fine, l'organismo ha accesso a tutti i documenti concernenti le aree di attività a rischio;
- 3) può autonomamente chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a tutto il personale dipendente e dirigente della Società che opera nelle aree di rischio o alle stesse sovrintende e quando necessario, agli amministratori, al Collegio Sindacale e alla società di revisione;
- 4) qualora necessario allo svolgimento della sua attività, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti al responsabile della funzione di amministrazione, controllo e finanza, alla direzione generale e agli amministratori, al Collegio sindacale e alla società di revisione;
- 5) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste sia espressamente previsto nei rispettivi contratti o nei mandati.
- 6) può prendere visione della documentazione relativa all'attività della Società svolta nelle aree di rischio;
- 7) riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle aree sensibili su tutte le operazioni che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati, ivi incluse operazioni straordinarie ed eventuali anomalie riscontrate nel rapporto con agenti, consulenti e partner;
- 8) si coordina con le funzioni aziendali competenti per valutare e/o proporre l'attivazione di procedure sanzionatorie o provvedimenti così come previsto al successivo capitolo.
- 9) sottopone i modelli a verifica periodica, interpreta la normativa rilevante coordinandosi con la direzione generale della Società, cura l'aggiornamento del Modello sollecitando gli organi competenti e proponendo al Consiglio di Amministrazione le proposte di modifica e/o integrazione ai fini dell'aggiornamento;
- 10) Si coordina con il Responsabile Risorse Umane per definire i programmi di formazione per il personale e tutte quelle attività di comunicazione verso Organi Societari, Dipendenti e, se ritenuto opportuno, verso Consulenti esterni, necessarie per sensibilizzare gli stessi alla normativa di cui al Decreto;
- 11) Si coordina con la Direzione Generale per definire i programmi di formazione per gli Agenti e il contenuto di eventuali comunicazioni periodiche al fine di sensibilizzare gli stessi alla normativa di cui al Decreto;
- 12) Assolve ad obblighi di comunicazione nei confronti degli Organi societari e del Collegio sindacale ed instaura un rapporto di comunicazione continuativo con il Direttore Generale;
- 13) redige una relazione semestrale scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale dell'attività svolta, dei controlli e delle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società e con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

Per lo svolgimento della propria attività, In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, dopo averne informato il Direttore Generale, di consulenti esterni o di personale interno per l'esecuzione di verifiche, controlli o ispezioni di particolare complessità, nonché di consulenti esterni per pareri interpretativi di natura legale che richiedono competenze specifiche.

Al fine di svolgere, con la necessaria autonomia e indipendenza, la propria funzione, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuta autonomia di spesa, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse della Società che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali, urgenti o anche soltanto non inizialmente previste, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

L'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'Organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

### 2.8.5 flussi informativi

Di seguito i flussi informativi verso gli organi societari da parte dell'Organismo di Vigilanza:

- riporta semestralmente i risultati della sua attività al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- può chiedere di essere ascoltato dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale per riferire di casi e circostanze specifici ovvero per aggiornarli sull'osservanza ed il funzionamento del Modello. A sua volta, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale;
- pianifica specifiche attività di vigilanza formalizzate in un "piano annuale delle verifiche";
- al termine di ogni anno sociale, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sul funzionamento e l'attuazione del Modello, segnalando ogni eventuale carenza o violazione riscontrata. Questo resoconto comprende le proposte di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di aggiornamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o variazioni del quadro normativo.

Di seguito i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

- definisce le informazioni che su base periodica ritiene necessario ricevere dalle linee operative indicando la periodicità ed il contenuto delle informazioni stesse al fine di monitorare le attività relative alle aree sensibili identificate che risultano essere maggiormente significative in termini di rischio/reato;
- è informato dai responsabili operativi e dalle funzioni di controllo in relazione ad atti o fatti riscontrati nello svolgimento dell'attività, che possono eventualmente dare luogo a violazioni del Modello;
- Per quanto concerne le segnalazioni dirette all'Organismo di Vigilanza, le stesse possono essere indirizzate, in modo confidenziale e con garanzia di anonimato, all'Organismo di Vigilanza, con le seguenti modalità:
  - ✚ elettronica inviando una e-mail all'indirizzo di posta elettronica [organismodivigilanza.vita@nobis.it](mailto:organismodivigilanza.vita@nobis.it), adeguatamente comunicato al dipendente;
  - ✚ inviando una comunicazione scritta all'indirizzo della Sede Legale di Nobis Vita S.p.A. riservata a Organismo di Vigilanza.

In particolare, devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni relative a:

- ✚ mancata osservanza dei Protocolli e/o alla tenuta di comportamenti non aderenti alle prescrizioni dei Protocolli;
- ✚ commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione alle attività svolte dalla Società;
- ✚ violazione delle disposizioni previste dalla normativa antiriciclaggio.

L'Organismo di Vigilanza garantisce le persone da cui promanano le segnalazioni da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando al contempo la riservatezza della loro identità;

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo tale da tutelare i diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

- Oltre alle segnalazioni sopra evidenziate devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:
  - ✚ i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi inquirenti, o da qualsiasi altra autorità, relative a indagini in corso, anche nei confronti dei terzi, a qualunque titolo legati alla Società, per i reati di cui al Decreto;
  - ✚ i rapporti preparati dai responsabili delle unità organizzative interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti e/o omissioni che incidano sull'osservanza del Modello;
  - ✚ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, nonché dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni adottate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### 3. SISTEMA DISCIPLINARE

### 3.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

Il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello costituisce comportamento illecito e comporta la conseguente applicazione di misure disciplinari e sanzionatorie. Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello e di tutte le disposizioni interne che ne costituiscono attuazione. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato e che l'autorità giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato. Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione, ivi incluso l'omissione degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.
- Comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto al precedente § 2.8.5. In ogni caso il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello, come individuati nel precedente § 2.2

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede alla identificazione della fonte e ad un preliminare controllo circa la veridicità di quanto riportato nella segnalazione e con la raccolta delle informazioni secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni e dell'identità del soggetto nei confronti del quale procede.

Valutata la violazione, l'OdV informa 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.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL.

### **3.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori per i dipendenti, assunti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 ( Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro e precisamente:

- rimprovero verbale,
- biasimo inflitto per iscritto,
- sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo nei limiti stabiliti dal CCNL,
- risoluzione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla Legge.

L'Organismo di Vigilanza segnala le violazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. Una volta accertata, le misure disciplinari e sanzionatorie sono applicate secondo i principi di proporzionalità ed effettività. In particolare:

- 1) a chi non rispetta, o concorre a non rispettare, anche con condotte omissive, le procedure e i protocolli previsti dal presente Modello è applicata la sanzione del richiamo verbale;
- 2) Incorre nel provvedimento di biasimo per iscritto il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure del Modello o nell'adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello
- 3) a chi viola le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo per la Società, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 2, incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- 4) a chi adotta nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole o grave inadempimento , diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto e che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto incorre rispettivamente nel provvedimento della risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o per giusta causa.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* della Società.

### **3.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato.

In caso di violazione del Modello da parte di un Dirigente della Società l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad adottare gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Nello specifico, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella **censura scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione** ovvero del **licenziamento con preavviso**;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

### **3.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DELL'ODV**

L'Organismo di Vigilanza segnala le violazioni del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi commesse dai componenti del Consiglio di Amministrazione al Collegio Sindacale e all'intero Cda, i quali prendono gli opportuni provvedimenti. Parimenti in caso di violazione da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Collegio Sindacale e il CdA, i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

In casi di gravi violazioni dei Consiglieri non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione<sup>4</sup>, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

La Società potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

Qualora il CdA fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte dell'OdV, il Consiglio provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

### **3.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AGENTI, DEI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER**

Nei confronti dell'Agente che si renda responsabile di violazioni delle disposizioni del Modello verrà adottato, in funzione della gravità della violazione, il provvedimento della censura scritta o il recesso per giusta causa.

Per quanto concerne i collaboratori esterni ed in generale i partner commerciali e finanziari, ogni violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

---

<sup>4</sup> Ci si riferisce a ipotetiche ipotesi di forza maggiore, salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di persone, ecc..

#### **4. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle prescrizioni in esso contenute da parte di tutti i destinatari così come identificati al § 2.2 con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nell'ambito delle cosiddette attività sensibili.

##### **4.1 INFORMATIVA AI DIPENDENTI**

Nobis Vita SpA si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Al tal fine, è predisposto a cura dell'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Direttore Generale un piano di comunicazione formale del Modello a tutti i dipendenti ogni qualvolta sia soggetto ad aggiornamenti, i dipendenti sono tenuti a sottoscrivere, entro 30 giorni dalla ricezione del Modello adottato con delibera del Cda, una dichiarazione di presa visione e accettazione.

##### **4.2 INFORMATIVA A FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER**

Nobis Vita SpA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i fornitori, i consulenti, gli avvocati, gli agenti, i broker, gli intermediari finanziari e i collaboratori esterni a vario titolo.

A tali destinatari dovrà essere consegnata copia del Modello o di un suo estratto, ovvero il Modello potrà essere reso disponibile secondo diverse modalità e strumenti che la Società riterrà opportuno adottare.

Inoltre, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto commerciale o di qualunque forma di partnership con essi deve esplicitamente prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché l'obbligo di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società eventuali violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a conoscenza.

##### **4.3 FORMAZIONE**

Il personale e i membri degli organi sociali della Società sono tenuti ad acquisire piena conoscenza delle finalità, obiettivi e prescrizioni del Modello. Per tale ragione, la Società attua programmi di formazione opportunamente differenziati in funzione del livello di coinvolgimento e di responsabilità del personale nel processo decisionale, con lo scopo di garantire, in modo mirato, l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio così come definiti nella successiva parte speciale del Modello.

La formazione dovrà essere pianificata nei modi, nei tempi e nei contenuti dalla Direzione Risorse Umane & Organizzazione della Società in coordinamento con l'OdV. Le risorse interne e/o esterne a cui affidare la suddetta formazione sono identificate dalla Direzione Risorse Umane & Organizzazione in accordo con l'Organismo di Vigilanza che potrà esso stesso effettuare interventi formativi mirati anche in affiancamento alle risorse esterne identificate.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.