

Modello di organizzazione e gestione
Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001

PARTE GENERALE

Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2004 e successivamente
modificato

Aggiornamento novembre 2020 - gennaio 2021

Il Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è stato approvato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione di Vittoria assicurazioni S.p.A. il 12 novembre 2004 e successivamente modificato nelle seguenti date:

- 8 settembre 2006
- 27 marzo 2008
- 12 novembre 2008
- 18 febbraio 2010
- 10 novembre 2010
- 10 novembre 2011
- 12 novembre 2012
- 31 luglio 2013
- 18 febbraio 2016
- 12 settembre 2018
- 13 novembre 2019
- 12 novembre 2020 - 26 gennaio 2021

PARTE GENERALE

Definizioni.....	5
CAPITOLO 1 – Il Decreto Legislativo n. 231/2001	8
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.....	8
1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa, i reati previsti e le sanzioni a carico dell'ente.....	8
1.2.1 I reati	9
1.2.2 Le sanzioni a carico dell'ente.....	19
1.3 Presupposto per l'esclusione della responsabilità della società.....	22
1.4 Linee guida Confindustria e ANIA.....	23
CAPITOLO 2 - Il modello di Vittoria Assicurazioni.	25
2.1 Il modello di governance societaria e il Gruppo Vittoria.....	25
2.2 Scopo e composizione del modello.....	26
2.3 Costruzione del modello.	27
2.4 Elementi fondamentali del modello.	27
2.5 Adozione del modello e suo aggiornamento.....	30
3.1 Nomina e composizione dell'OdV.....	32
3.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV	33
3.3 Obblighi di riservatezza delle informazioni.....	34
3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	34
3.5 Risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	36
3.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.	37
3.7 Whistleblowing.....	40
3.8 Regolamento interno dell'OdV.....	42
CAPITOLO 4 – Diffusione del Modello.	43
4.1 Informazione e formazione per i dipendenti e i soggetti in posizione apicale.....	43
4.2 Informazione agli Agenti.	44
4.3 Informazione alle Società del Gruppo.	44
4.4 Informazione a Collaboratori esterni.	45
CAPITOLO 5 - Sistema sanzionatorio.	46
5.1 Sanzioni a carico delle persone fisiche destinatarie del Modello.	46
5.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti.....	47
5.3 Sistema sanzionatorio dei Dirigenti e dell'Alta Direzione.	47
5.4 Sistema sanzionatorio degli Agenti.....	48

5.5 Provvedimenti relativi agli Amministratori.	49
5.6 Provvedimenti relativi ai Sindaci.	50
5.7 Provvedimenti relativi a Partner commerciali e professionali (Consulenti, Società di Service, Fornitori).	51
5.8 Provvedimenti relativi all'Organismo di Vigilanza.	52
5.9 Sistema incentivante.	52

Definizioni

- **Agenti e intermediari assicurativi:** i soggetti, sia persone fisiche che persone giuridiche che svolgono professionalmente l'attività di distribuzione assicurativa a cui Vittoria Assicurazioni ha contrattualmente conferito un mandato di agenzia.
- **Alta Direzione:** si intende l'insieme dei Dirigenti con responsabilità strategiche. In Vittoria rientrano in questa categoria i ruoli di Amministratore Delegato, Direttore Generale, Condirettore Generale, Vicedirettore Generale: queste figure si identificano nei soggetti in posizione apicale previsti dal Decreto 231.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati da ANIA e dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione e i dirigenti delle stesse imprese, oltre che il Contratto Integrativo Aziendale, attualmente in vigore e applicati dalle società del Gruppo Vittoria Assicurazioni.
- **Codice Etico del Gruppo Vittoria o Codice Etico:** il Codice Etico emanato dalla società capogruppo YAFA S.p.A. nel 2017 e successivamente aggiornato, destinato e recepito da tutte le società facenti parte del Gruppo Vittoria. Svolge le funzioni di: guida di comportamento che riassume i principi etici a cui tutte le società del Gruppo e i relativi stakeholder devono fare riferimento; strumento che contribuisce a rafforzare il sistema di governance nonché ad individuare e porre in essere condotte finalizzate alla prevenzione e al contrasto degli illeciti di cui al d. lgs. 231/2001; carta di principio che definisce le linee guida per una gestione aziendale sostenibile e rispettosa di tutti gli stakeholder.
- **D. Lgs. 231/2001 o Decreto 231:** il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
- **D. Lgs. 81/2008:** il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modifiche e integrazioni.
- **D. Lgs. 90/2017:** il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 90 "Attuazione della direttiva UE 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo e recante modifica della direttiva 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento UE n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento CE n.

1781/2006” – decreto che ha modificato di decreti legislativi n. 231/2007 in materia di contrasto al riciclaggio di denaro e n. 109/2007 in materia di contrasto al finanziamento del terrorismo, e successive modifiche e integrazioni.

- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Vittoria Assicurazioni, ivi compresi i Dirigenti che non hanno responsabilità strategiche.
- **Gruppo Vittoria Assicurazioni o Gruppo Vittoria:** il Gruppo assicurativo di cui Vittoria Assicurazioni S.p.A. fa parte, controllato dalla capogruppo YAFA S.p.A. iscritto all’Albo dei gruppi assicurativi al n. 008.
- **IVASS:** “Istituto di vigilanza sulle assicurazioni” che ha inglobato le funzioni dell’Isvap come specificato dall’art.13 del Decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 (convertito dalla Legge 135/2012).
- **Linee guida ANIA:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo per il settore assicurativo ex articolo 6, comma 3, del Decreto 231, emanate dall’Associazione nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA).
- **Linee Guida Confindustria:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 emanate ai sensi dell’art. 6 comma 3 del d. lgs. 231/2001 dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria.
- **Modello o MOG:** ha un duplice significato a) il presente documento riportante il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001; b) il complessivo sistema di governo societario costituito dalle regole e dai sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi, operativi e non, tra i quali rientrano le regole organizzative e i presidi di controllo finalizzati alla prevenzione degli illeciti previsti dal Decreto 231.
- **Organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l’Assemblea degli azionisti di Vittoria Assicurazioni e i loro membri.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l’Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello nonché al relativo aggiornamento, previsto dall’art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto 231.
- **Partner commerciali e professionali:** i soggetti, sia persone fisiche che giuridiche, quali a titolo esemplificativo consulenti, liberi professionisti, fornitori di servizi in outsourcing che agiscono in nome e/o per conto del Gruppo Vittoria Assicurazioni in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato diverso dal contratto di Agenzia.

- **Processi Sensibili o rilevanti:** l'insieme delle attività che costituiscono i processi operativi nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati.
- **Processi Strumentali:** l'insieme delle attività che costituiscono i processi operativi nel cui ambito potrebbero verificarsi le condizioni, gli strumenti o i mezzi per la commissione dei reati.
- **Pubblico Ufficiale, Incaricato di pubblico servizio:** i soggetti che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; coloro i quali a qualunque titolo prestano un pubblico servizio.
- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reati (delitti e contravvenzioni) ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- **Soggetti 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.
- **Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.
- **Stakeholder del Gruppo Vittoria:** gli azionisti, i clienti, i componenti degli organi sociali, il personale, gli agenti, gli intermediari, i collaboratori a vario titolo, i partner commerciali e professionali, le associazioni di categoria e sindacali, la comunità finanziaria in genere e più in generale tutti coloro che forniscono beni o servizi strumentali alle attività del Gruppo.
- **Vittoria Assicurazioni o Vittoria o la Società o la Compagnia:** Vittoria Assicurazioni S.p.A., con sede legale in Milano, Via Ignazio Gardella n. 2, società soggetta a direzione e coordinamento della capogruppo YAFA S.p.A.

CAPITOLO 1 – Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Il legislatore italiano, in attuazione della delega di cui alla Legge n. 300 del 2000, ha emanato il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001 e recante disposizioni normative concernenti la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica”*, con lo scopo di adeguare l'ordinamento nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui lo Stato italiano aveva già aderito quali, a titolo esemplificativo, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sempre in tema di lotta alla corruzione.

È stato così introdotto nell'ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico di società e associazioni anche prive di personalità giuridica che si aggiunge a quella (penale) già prevista per la persona fisica che ha commesso materialmente il reato, le quali sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Per di più, la responsabilità dell'Ente permane anche nell'ipotesi in cui la persona fisica che abbia commesso il reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa, i reati previsti e le sanzioni a carico dell'ente.

L'articolo 5, 1° comma, del D. lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora i reati previsti dal Decreto (dall'emanazione nel 2001 sono state fatte numerose integrazioni ampliando il novero dei reati presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

1. 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 dello stesso (ad esempio amministratori e direttori generali o altri soggetti in posizione apicale);
2. da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti indicati al precedente punto 1 (ad esempio i dipendenti).

Pertanto, qualora venga commesso uno dei reati specificamente indicati dalla normativa, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge, se ed

in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità “amministrativa” della società.

1.2.1 I reati

Alla data di aggiornamento del presente documento i reati presupposto previsti dal Decreto 231 sono i seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, in vigore dal 4 luglio 2001, modificato dalla L. 161/2017 e più recentemente dal Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode in agricoltura (art. 2 della Legge 23 dicembre 1986, n. 898)
- Peculato (art. 314, primo comma, c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016):

- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Documenti Informatici (art. 491-bis c.p. cioè falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015):
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, introdotto dalla L. n. 190/2012, alcuni reati sono stati modificati dalla L. n. 69/2015 e più recentemente dal Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020):
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Concussione (art. 317 c.p.)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p., recentemente introdotto nel c.d. catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti dall'art. 1 comma 9 lett. b) della l. 9 gennaio 2019, n. 3);

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001, modificato dalla L. n. 99/2009 e successivamente dal D. Lgs. 125/2016):

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

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, aggiunto dalla L. n. 99/2009):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, aggiunto dalla L. n. 7/2003):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)

- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
 - sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
 - Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, aggiunto dalla L. n. 7/2006):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, aggiunto dalla L. n. 228/2003; e modificato dalla L. n. 199/2016):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, aggiunto dalla L. n. 62/2005):
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, aggiunto dalla L. n. 123/2007):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007 e modificato dalla L. n. 186/2014):
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
 - Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, aggiunto dalla L. n. 99/2009):
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo,

cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, aggiunto dalla L. n. 116/2009):

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

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018):

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)

- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
 - Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - articolo abrogato dal D.Lgs. 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
 - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
 - Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) - articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p.

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)
19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013).
Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva:
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006). Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, di recente aggiunto dall'art. 5 della legge 3 maggio 2019, n. 39, emanata in attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive).

- Frode in competizioni sportive (art. 1 della legge del 3 maggio 2019, n. 39)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della legge del 3 maggio 2019, n. 39)
22. Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*, introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 che ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*” e successivamente modificato dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75).
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000)
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000)
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000)
 - Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000)
 - Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000)
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D.Lgs. 74/2000)
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000)
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000)
 - Indebita compensazione (art. 10 - *quater*, D.Lgs. 74/2000)
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000)
23. Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, introdotto dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75).
- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)

- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis* DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)

1.2.2 Le sanzioni a carico dell'ente.

Il Decreto 231 prevede, nei confronti dell'Ente, un articolato sistema di sanzioni in caso di commissione di uno degli illeciti previsti dalla normativa.

Le sanzioni previste sono:

- A. sanzione amministrativa pecuniaria;
- B. sanzioni interdittive;
- C. confisca dei proventi del reato;
- D. pubblicazione della sentenza di condanna.

A) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria è la sanzione “base” sempre applicabile in caso di commissione di uno degli illeciti e di accertamento della responsabilità dell'Ente.

Si fonda su un sistema di quote: per ciascun illecito, infatti, la norma determina in astratto un numero minimo e massimo di quote applicabili al caso concreto (non inferiore a cento e non superiore a mille) e altresì un valore minimo e massimo (da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1549) da attribuire a ciascuna quota: la determinazione del numero di quote e del valore attribuibile alle stesse è di competenza del Giudice penale il quale, nella propria valutazione, tiene conto:

- della gravità del fatto
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La legge prevede inoltre un meccanismo di riduzione della sanzione pecuniaria (da 1/3 fino ai 2/3) in presenza di determinati presupposti che tengono del fatto che:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di un terzo e l'Ente in realtà ha ricavato solo un vantaggio minimo o addirittura nulla dall'operato dell'autore dell'illecito;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si è attivato efficacemente in tal senso;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'Ente ha attuato e reso operativo un efficace Modello organizzativo per la prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi.

B) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 sono:

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

Le sanzioni interdittive, che come si vede possono essere molto significative, soprattutto in alcuni settori imprenditoriali, a differenza di quelle amministrative si applicano solo ai reati per le quali sono previste dal Decreto 231 e al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione se la commissione del reato è stata determinata o agevolata da carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Anche per le sanzioni interdittive, come per quelle pecuniarie, il Decreto prevede la non applicazione delle sanzioni se l'autore ha commesso il nel prevalente interesse proprio o di un terzo e l'Ente in realtà ha ricavato solo un vantaggio minimo o addirittura nulla oppure se il danno patrimoniale è di particolare tenuità.

È inoltre esclusa l'applicazione al ricorrere delle seguenti condizioni, se l'Ente:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si è attivato efficacemente in tal senso;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di un efficace Modello organizzativo per la prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La scelta della sanzione da applicare spetta al Giudice sulla base degli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie e, in ogni caso, la sanzione dell'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre.

Ai sensi dell'art. 13 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima fino a due anni.

A tali limiti temporali ha derogato l'art. 25 comma 5 del D.Lgs. 231/2001 (ex art. 1 comma 9 della legge 9 gennaio 2019) che, in relazione ad alcuni reati contro la pubblica amministrazione (elencati ai commi 2 e 3 dell'articolo), prevede che in caso di condanna si applichino le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9 comma 2 per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se l'autore del reato è un soggetto apicale e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro se l'autore è un soggetto sottoposto all'altrui direzione e sorveglianza. Ai sensi del comma 5-bis dello stesso articolo (aggiunto dall'art. 1 comma 9 della legge 9 gennaio 2019), tuttavia, tale inasprimento sanzionatorio non trova applicazione qualora l'ente imputato, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili o, ancora, per il sequestro delle somme o altre utilità ed abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Al ricorrere delle condizioni previste dalla legge, infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate dal giudice anche in via cautelare per un periodo che – ai sensi dell'art. 51 (recentemente modificato dall'art. 1 comma 9 della l. 9 gennaio 2019) – non può superare un anno. In proposito, va ricordato che l'art. 266 del D. Lgs. 7 settembre 2005 n. 209 – Codice delle assicurazioni private – prevede che non possano essere applicate alle imprese di assicurazione, in via cautelare, le sanzioni interdittive indicate all'art. 9, 2° comma, lett. a) e b), cioè l'interdizione dall'esercizio dell'attività e la sospensione o la revoca delle autorizzazioni.

C) La confisca

Con la sentenza penale che accerta la responsabilità dell'autore del reato e condanna l'Ente è sempre disposta la confisca nei confronti dell'Ente, anche per equivalente, del prezzo (ad es, denaro o altra utilità economica data o promessa per commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato.

D) Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza su uno o più quotidiani può essere disposta dal Giudice con la sentenza quando è applicata una sanzione interdittiva.

1.3 Presupposto per l'esclusione della responsabilità della società.

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. L'uso del plurale "modelli" non è casuale: la prevenzione dei fatti illeciti previsti dal Decreto 231, infatti, trova la sua corretta esplicitazione nell'insieme delle regole di "governo societario", inteso come il complessivo sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che sia in linea con la vigente normativa applicabile alla Società. Si rimanda al cap. 2 per una sintetica descrizione del modello di governance di Vittoria.

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei 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 di quanto indicato nel modello.

Il sistema prevede altresì che:

- la società abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento;

- l'organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del modello;
- la società abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del modello;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Lo stesso D. Lgs. 231/2001 afferma che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

1.4 Linee guida Confindustria e ANIA.

Nella predisposizione del modello, descritto nel presente documento, Vittoria Assicurazioni ha tenuto conto delle Linee guida emanate dal gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria e delle Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo, adottate dall' A.N.I.A. e successivi aggiornamenti.

I punti fondamentali che queste linee guida individuano per la costruzione dei modelli sono i seguenti:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di identificare in quali aree aziendali 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 ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto attraverso l'adozione di opportuni protocolli. Nella redazione del modello può soccorrere il "sistema di controllo interno", cioè 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:
 - o efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
 - o attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia all'interno;
 - o conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

Il Decreto 231 non prevede la possibilità di istituire un Modello di Organizzazione e gestione e un Organismo di Vigilanza di gruppo. Nell'ambito dei gruppi assicurativi, pertanto, rimangono validi i

principi dell'autonomia e delle responsabilità proprie di ogni società. Conseguentemente ciascuna di esse potrà adottare un proprio modello e ad individuare un proprio organismo di vigilanza. È possibile tuttavia che, all'interno del gruppo, vengano adottate forme di comportamento univoche, pur nel rispetto delle peculiarità connesse ai diversi settori merceologici di appartenenza delle singole società. La capogruppo può, pertanto, predisporre delle linee guida nella materia di cui al Decreto, alle quali le società controllate si adegueranno, sin dove possibile.

CAPITOLO 2 - Il modello di Vittoria Assicurazioni.

2.1 Il modello di governance societaria e il Gruppo Vittoria

Vittoria Assicurazioni è una impresa di assicurazione fondata nel 1921 che opera in tutti i rami assicurativi e sull'intero territorio nazionale attraverso una capillare organizzazione commerciale con 450 agenzie generali (dato al 31 dicembre 2017).

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

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

Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno i seguenti Comitati:

- Comitato nomine e remunerazioni;
- Comitato controllo e rischi;
- Comitato finanza;
- Comitato Parti Correlate;
- Comitato immobiliare;
- Comitato Strategie.

Per una più completa descrizione della governance adottata da Vittoria si rimanda alla “Direttiva in materia di Governo societario”, che illustra compiutamente il modello di Governance adottato dalla Società e ne descrive adeguatamente le modalità di realizzazione.

Vittoria sin dal 2004 si è dotata di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto 231 costantemente aggiornato e mantenuto e di un Codice Etico, da ultimo modificato e adottato come Codice Etico di Gruppo nel corso del 2017 e successivamente aggiornato, con lo scopo di esplicitare, nei confronti di coloro che investono quotidianamente le proprie energie nella società e di tutti coloro con i quali la Società stessa intrattiene rapporti, il complesso di principi etici e di regole di comportamento che da sempre contraddistinguono la storia di Vittoria.

Dal 2017 nel Gruppo Vittoria Assicurazioni, in conseguenza alle modifiche delle disposizioni in materia di gruppi assicurativi apportate al CAP dal decreto legislativo 12 maggio 2015 n. 74, recante attuazione della Direttiva 2009/138/CE (meglio conosciuta come Solvency II), Vittoria Assicurazioni S.p.A. non ricopre più il ruolo di Capogruppo.

Vittoria Assicurazioni è iscritta all'Albo delle Imprese di Assicurazione e Riassicurazione Sez. I al n. 1.00014 ed è società soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Yafa S.p.A. Il Gruppo Vittoria è iscritto all'Albo dei Gruppi Assicurativi al n. 008. Nel Gruppo sono presenti società controllate da Vittoria Assicurazioni S.p.A., aventi ad oggetto attività connesse ed ausiliarie all'attività assicurativa, operanti prevalentemente nel settore immobiliare e nel settore dell'intermediazione assicurativa.

2.2 Scopo e composizione del modello.

Scopo del presente documento è descrivere il modello di organizzazione adottato per la gestione, la prevenzione, la dissuasione e il controllo finalizzati alla riduzione del rischio di commissione dei reati in generale e di quelli previsti dal Decreto 231 in particolare, mediante l'individuazione delle attività sensibili e, ove necessario, la loro conseguente formalizzazione.

Il modello di organizzazione e gestione è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La presente parte generale è composta da:

- una sintetica descrizione dei principi previsti dal Decreto 231 e l'elenco dei reati presupposto ricompresi nell'ambito dello stesso, con la descrizione delle sanzioni a carico dell'ente;
- una sintetica indicazione dell'insieme dei riferimenti in senso lato di "governance" che stanno alla base del Modello e dei quali il Modello è nello stesso tempo parte integrante;
- la descrizione delle attività dell'Organismo di Vigilanza identificato da Vittoria Assicurazioni per garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari;
- le modalità di adozione e revisione, nonché quelle di informazione e formazione rispetto ai contenuti del modello;
- il sistema sanzionatorio previsto per la violazione delle regole e delle procedure previste dal modello;

La parte speciale è composta da:

- una descrizione dei singoli reati presupposto;
- l'individuazione delle aree sensibili per ciascuna categoria di reati;
- l'indicazione dei processi e delle procedure organizzative specifiche e degli elementi di controllo identificati al fine di prevenire o limitare le situazioni a rischio di reato connesse a tali eventi e processi.

2.3 Costruzione del modello.

A seguito dell'emanazione del Decreto 231 ed ispirandosi alle linee guida Confindustria ed ANIA, Vittoria Assicurazioni ha dato inizio ad una serie di attività che hanno portato nel 2004, come detto, alla prima stesura del presente Modello.

Le attività svolte possono essere sintetizzate nelle seguenti fasi:

1. **Mappatura dei rischi ed identificazione delle attività sensibili o strumentali:** è stata effettuata una approfondita indagine della complessiva organizzazione della Società, analizzando la documentazione disponibile ed effettuando una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, al fine di individuare le attività potenzialmente in grado di ingenerare rischi in ordine all'eventuale commissione dei reati o illeciti considerati dal Decreto 231 e le attività nel cui ambito potrebbero verificarsi le condizioni, gli strumenti o i mezzi per la commissione dei reati. Per ciascuna attività sensibile o strumentale individuata sono state verificate le modalità di gestione approntate dalla Società e il sistema di controllo in essere.
2. **Individuazione degli interventi di miglioramento e predisposizione del modello:** sulla base della situazione rilevata e degli scopi del Decreto 231, si sono individuate le possibili azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello di organizzazione ai sensi del Decreto 231. Si è quindi proceduto con la definizione di un elenco degli interventi e con la parallela stesura del modello previsto dal decreto.

2.4 Elementi fondamentali del modello.

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

Il Codice Etico di Gruppo definisce i principi etici e le regole fondamentali di comportamento alle quali si devono attenere gli amministratori, i dipendenti, gli intermediari e più in generale i soggetti che interagiscono con il Gruppo e con Vittoria.

In particolare il Codice Etico di Gruppo disciplina i rapporti tra le società e i dipendenti, i clienti, gli intermediari, i partner professionali e commerciali e più in generale tutti gli stakeholders. Definisce i principi e le regole che sottendono alla correttezza e responsabilità sociale nella gestione degli affari,

nella gestione dei rapporti interpersonali con i dipendenti, gli intermediari e i clienti, alla tutela e sicurezza degli ambienti di lavoro, alla tutela del patrimonio aziendale e al presidio dei conflitti di interessi, alla gestione delle informazioni verso il mercato, sia quelle a carattere finanziario che non. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito 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:

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

L'articolazione del sistema del controllo interno e di gestione dei rischi della Società è conforme ai principi base stabiliti dall'Autorità di Vigilanza.

Fanno parte del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi:

- un articolato sistema di politiche di indirizzo approvate dal Consiglio di Amministrazione, riviste finalizzate a garantire l'individuazione delle linee di indirizzo impartite alla Società per il perseguimento delle strategie aziendali, nel rispetto della normativa in vigore, nonché il costante monitoraggio della loro attuazione;
- un sistema organizzativo, coerente con la strategia e le politiche aziendali, che trova la sua formalizzazione: (i) nella redazione di un organigramma e di un funzionigramma aziendali, periodicamente aggiornati, che specificano i compiti attribuiti alle singole unità aziendali con l'indicazione dei responsabili delle medesime; (ii) nel modello delle deleghe.
- l'attribuzione ad un'articolata rete di funzioni della responsabilità di:
 - I. individuare i rischi connessi con la propria attività;
 - II. valutarne il relativo impatto;
 - III. monitorare il loro andamento su base continuativa;
 - IV. garantire un adeguato livello di reporting alle funzioni di competenza;
 - V. attivare, dove necessario, le dovute azioni di trattamento.

- l'esistenza di funzioni di controllo di secondo livello (Risk Management, Compliance, Attuariato, Antiriciclaggio) che presidiano il processo di individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di indipendenza;
- l'esistenza di una funzione di terzo livello (Internal Audit) che fornisce valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del sistema di controllo interno e del sistema di gestione dei rischi, fornendo *assurance* al Consiglio di Amministrazione ed all'Alta Direzione relativamente alla sua efficacia;
- un sistema di disposizioni aziendali, intese come l'insieme di macro-processi, processi, procedure, disposizioni organizzative e circolari finalizzate a garantire con un ragionevole margine di sicurezza il raggiungimento degli obiettivi aziendali e soggette ad un costante monitoraggio e adeguamento. Tali disposizioni rappresentano lo strumento attraverso il quale sono declinati i processi aziendali, identificati i ruoli, le responsabilità, le modalità operative e di controllo. La caratteristica principale di tali strumenti è quella di prevedere livelli di segregazione di compiti e di responsabilità tra unità organizzative distinte o all'interno delle stesse. Le disposizioni sono formalizzate e messe a disposizione di tutto il personale della Società sulla rete intranet aziendale tramite software di "Knowledge Management";
- una costante attività di formazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione dei rischi, a partire da coloro che operano nelle strutture più operative sino agli Amministratori, incentrata non solo sugli aspetti tecnico/assicurativi ma anche sui principi che caratterizzano l'agire della società e richiamati anche dal Codice Etico, nonché sulla normativa primaria e secondaria, che richiedono un costante aggiornamento e una formazione continua.

Trasversali a tutto il sistema di governo societario sono le Politiche delle principali funzioni di controllo di secondo e di terzo livello, ovvero Compliance, Risk Management e Attuariato e Internal Audit.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione di Vittoria sottopone a revisione tutte le politiche già approvate che possono essere ricondotte a 3 macro categorie:

- A. Funzioni di controllo.
- B. Rischio e business;
- C. Processi e Vigilanza;

Ogni Politica descrive le finalità delle linee guida, il loro perimetro di applicazione, i ruoli e le responsabilità nei relativi processi, le modalità di attuazione nonché le modalità di coordinamento tra i soggetti in coinvolti.

2.5 Adozione del modello e suo aggiornamento

Vittoria Assicurazioni, pur essendo la predisposizione del Modello di organizzazione e gestione facoltativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ha deciso di dotarsi dello stesso e di procedere con l'adozione da parte del proprio Consiglio di Amministrazione nonché di procedere con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Si evidenzia che il Modello di organizzazione e gestione presentato nel documento ha validità per Vittoria Assicurazioni, dati i principi di autonomia e di responsabilità di ogni altra Impresa del Gruppo.

Di conseguenza ogni società del Gruppo si dota di un proprio modello e di un proprio Organismo di Vigilanza.

In quest'ottica il presente modello deve essere interpretato come indicazione di linee guida che le controllate di Vittoria sono tenute ad osservare sin dove possibile, per adottare forme di comportamento sostanzialmente univoche fatte salve le specificità legate ai diversi settori di appartenenza.

Come detto il Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazioni ha approvato nel 2004 l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto 231.

Il Modello di Organizzazione e Gestione di Vittoria Assicurazioni è disponibile per la consultazione sul sito internet della Società www.vittoriaassicurazioni.com sezione *Governance*.

Il MOG viene aggiornato in coerenza con le modifiche apportate alla normativa di riferimento su proposta dell'Organismo di Vigilanza e previo esame del Comitato Controllo e Rischi.

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione e Gestione è attribuito all'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231 dal Consiglio di Amministrazione, che ne sceglie i membri tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo ed in possesso di requisiti di onorabilità.

In base al funzionigramma aziendale il compito di provvedere all'aggiornamento del Modello e aggiornare gli eventuali corsi di formazione connessi con le modifiche intervenute è affidato alla funzione Legale e Antiriciclaggio coordinandosi con le altre funzioni aziendali. Essendo il responsabile della Funzione Legale e Antiriciclaggio anche membro dell'Organismo di Vigilanza il processo di revisione e aggiornamento del modello si fonda pienamente con il ruolo ricoperto all'interno dell'OdV.

Nell'ambito del costante adeguamento del modello nel 2017 si è intrapreso un progetto di revisione dello stesso che ha portato alla distinzione tra una Parte Generale e una Parte Speciale allo scopo di meglio recepire i continui aggiornamenti normativi.

Essendo il modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità a quanto prescritto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231, le successive modifiche di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazioni. A tal fine sono da intendersi come sostanziali quelle modifiche che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio. Per le altre modifiche diverse da quelle sostanziali, il CdA delega l'Amministratore Delegato. Tali modifiche verranno comunicate annualmente al CdA e da questo approvate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

Parallelamente all'aggiornamento del modello si provvede, se necessario, anche ad una revisione dei corsi di formazione destinati al personale dipendente, la cui erogazione viene gestita dalla funzione Personale.

CAPITOLO 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VITTORIA ASSICURAZIONI S.p.A.

3.1 Nomina e composizione dell'OdV.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art.6 del Decreto 231 Vittoria Assicurazioni S.p.A. ha istituito un Organismo di Vigilanza, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, composto da 6 membri:

- il Responsabile della funzione Internal Audit;
- il Responsabile della funzione Risk Management;
- il Responsabile della funzione Compliance;
- il Responsabile della funzione Compliance della Capogruppo Yafa S.p.A.;
- un Sindaco effettivo della Società;
- un professionista esterno con comprovata esperienza in materie riguardanti la responsabilità amministrativa degli enti e i compiti e le funzioni dell'OdV, che riveste la carica di Presidente dell'Organismo.

Si ritiene che questa composizione sia la più idonea per rispondere, da un lato, alle esigenze di un corretto funzionamento dell'OdV e, dall'altro, per garantire un efficace presidio dei rischi previsti dal Decreto 231. In particolare questa composizione consente di garantire il corretto ed efficace assolvimento delle funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello adottato dalla Società, ma anche di garantire la presenza di tutte le competenze necessarie per identificare in via continuativa la normativa applicabile, in materia di responsabilità amministrativa degli enti, e per provvedere all'aggiornamento del documento riportante il Modello di Organizzazione e Gestione e alla predisposizione degli eventuali corsi di formazione connessi con le modifiche intervenute.

In particolare vengono soddisfatti i requisiti di:

- autonomia ed indipendenza dell'OdV, questo in ragione del fatto che:
 - i membri interni sono tutti responsabili delle funzioni di controllo di secondo e terzo livello che garantiscono requisiti di onorabilità e indipendenza – requisiti previsti dalla normativa che disciplina le funzioni di Internal Audit, Risk Management, Compliance;
 - il Sindaco, per il suo stesso ruolo, e il Presidente dell'OdV, in quanto libero professionista scelto per la specifica esperienza in materia, garantiscono oltre agli stessi requisiti di onorabilità e indipendenza anche i requisiti di autonomia e professionalità;

- i membri interni prendono parte alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi cui partecipa sempre anche il Collegio Sindacale;
- una conoscenza effettiva dell'operatività aziendale e dei principi di controllo interno: la presenza dei membri interni e di un Sindaco della Società consentono all'OdV, ciascuno per il proprio ruolo e mansione, una reale e concreta conoscenza dei meccanismi operativi della Società e dei principi e della struttura di governance societaria;
- infine, la presenza dei Responsabili delle funzioni di controllo maggiormente deputate al presidio e alla gestione dei rischi operativi e di non conformità rafforza le sinergie tra le stesse funzioni anche nell'ottica di garantire una continuità nell'azione di controllo e nella comune valutazione dei rischi.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Da tale caratterizzazione discende:

- l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di Vigilanza da parte delle istituzioni dell'ente stesso, pena il venire meno del requisito essenziale dell'autonomia medesima;
- la posizione di indipendenza dei membri che compongono tale Organismo di Vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione della professionalità dimostrata e delle capacità personali loro riconosciute;
- l'appartenenza dell'organismo alla struttura dell'ente, dati la specificità e il cumulo dei compiti attribuitigli.

Il compenso dei membri dell'OdV è fissato dal Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV vengono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385. Inoltre, non devono avere riportato sentenze di condanna o di patteggiamento – anche non definitive – per i reati di cui al D.lgs. 231/2001 o per altri gravi reati che incidano comunque sulla loro onorabilità.

I membri dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con gli Amministratori e con i componenti dell'Alta Direzione e non possono essere legati alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti); essi devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto un conflitto di interesse.

3.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

I componenti dell'OdV restano in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

I membri dell'OdV non possono essere revocati se non dal Consiglio di Amministrazione e solo per giusta causa sentito il Collegio Sindacale.

I membri dell'OdV decadono in caso di perdita dei requisiti di onorabilità e indipendenza. I membri dell'OdV devono comunicare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli altri componenti l'eventuale perdita di tali requisiti.

Nel caso in cui intervenga una delle seguenti circostanze: cessazione del ruolo aziendale ricoperto, quiescenza, dimissioni, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, o decadenza di un membro dell'OdV, il Presidente dovrà darne tempestivamente comunicazione al Consiglio di Amministrazione affinché provveda a deliberare la nomina del relativo sostituto.

Nel caso in cui una delle circostanze di cui al capoverso precedente sia riferita al Presidente, a questi subentra il membro più anziano, che rimane in carica fino alla nomina del nuovo Presidente.

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia. In caso di rinuncia da parte di tutti i membri dell'OdV, la rinuncia non avrà effetto sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione. Negli altri casi, la rinuncia avrà effetto immediato.

3.3 Obblighi di riservatezza delle informazioni

I componenti dell'OdV devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso nell'esercizio delle loro funzioni – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e devono astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dal Decreto 231. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6 del decreto 231 prevede che l'Organismo di Vigilanza sia dotato di “autonomi poteri di iniziativa e controllo”, con il compito di:

1. vigilare sull'effettiva osservanza del Modello di organizzazione e gestione da parte dei destinatari, quali i membri degli organi sociali, i dipendenti e, nei limiti dal medesimo previsti, agenti, collaboratori, partner commerciali e professionali;

2. vigilare sulla reale efficacia e adeguatezza del MOG in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto;
3. promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, l'aggiornamento del Modello, laddove si evidenzino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative e/o aziendali, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Alla luce di questi presupposti normativi l'OdV ha il compito di svolgere, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, le seguenti attività.

Per quanto riguarda il punto 1:

- a) riceve, elabora e conserva le informazioni che devono essere allo stesso trasmesse allo scopo di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili, in particolare riceve le relazioni periodiche delle funzioni di controllo;
- b) segnala la necessità di promuovere eventuali procedimenti disciplinari in caso di violazione del Modello;
- c) chiede, in presenza di una violazione del Modello da parte di un amministratore o sindaco, la convocazione urgente e straordinaria di una riunione comune dello stesso OdV, del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi;
- d) chiede agli organi competenti di valutare l'opportunità di convocare formalmente il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a specifiche situazioni;
- e) mantiene un collegamento con la società di revisione.

Per quanto riguarda il punto 2:

- a) vigila sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e sulla sua osservanza;
- b) vigila sull'esistenza di efficaci ed adeguati programmi di formazione per il Personale, compreso quello in posizione apicale, per i canali di distribuzione e che siano forniti agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231;
- c) vigila sul continuo aggiornamento delle informazioni, relative al Decreto 231 e al Modello, contenute nel sito istituzionale Internet e nell'Extranet della Compagnia;
- d) monitora l'efficacia e l'adeguatezza del sistema disciplinare;
- e) predispone un efficace sistema per consentire la ricezione, la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni che devono essere allo stesso trasmesse allo scopo di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili.

Per quanto riguarda il punto 3:

- a) conduce ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati previsti dal Decreto 231.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha promosso un progetto, denominato "Alta Rischiosità" con lo scopo di individuare e definire la metodologia di prioritizzazione dei rischi/reati/processi che si è basata sulla mappatura prevista dal MOG.

Allo scopo di fornire adeguata informativa agli organi sociali sulle attività svolte e su quelle future l'Organismo di Vigilanza predispone annualmente:

- una relazione per il Consiglio di Amministrazione, in particolare una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite;
- un piano annuale delle attività previste nell'anno successivo.

3.5 Risorse dell'Organismo di Vigilanza.

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati ai punti precedenti, all'OdV è attribuito in sede di nomina un budget di spesa.

L'OdV può chiedere all'Amministratore Delegato, nella sua veste di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, con richiesta scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora si rendessero necessarie per lo svolgimento dei propri compiti ed attività.

La capacità di spesa potrà essere esercitata ogniqualvolta ve ne sia la necessità anche per avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al Decreto 231.

Per lo svolgimento e la realizzazione dei compiti previsti dal presente MOG l'OdV si avvale in via principale della collaborazione delle funzioni aziendali di controllo, principalmente delle funzioni Internal Audit, Compliance, Risk Management e, se necessario, Attuariato, utilizzando le rispettive competenze e professionalità ed avvalendosi delle risorse alle stesse assegnate: le attività così svolte devono essere considerate a tutti gli effetti quali attività rientranti nei Piani di attività delle predette funzioni.

L'OdV, inoltre, per lo svolgimento dei propri compiti può:

- o avvalersi della funzione Internal Audit nello svolgimento dei compiti operativi di vigilanza e controllo richiesti dall'OdV che, a sua volta, può fare ricorso a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
 - o se necessario, del supporto di altre funzioni aziendali;
- b) avere accesso ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto 231;
- c) richiedere che qualsiasi dipendente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste 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 (in caso di mancata collaborazione l'OdV deve riferire all'Amministratore Delegato);

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'OdV, quest'ultimo può delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli membri dell'OdV. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'OdV a singoli membri dello stesso, la responsabilità derivante da tali attività ricade sull'OdV nel suo complesso.

La funzione Internal Audit svolge anche il ruolo di segreteria e coordinamento delle riunioni dell'OdV nonché la funzione di ricevimento dei flussi informativi, previsti dal MOG, diretti allo stesso OdV.

3.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

L'OdV può essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, organi sociali e loro singoli membri, agenti, collaboratori professionali e partner commerciali in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità amministrativa di Vittoria ai sensi del Decreto 231.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello.

L'art. 6 del Decreto 231 prevede l'istituzione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli": è questo un requisito ritenuto fondamentale per valutare l'idoneità del MOG, in quanto flussi informativi periodici e formalizzati diretti all'OdV rappresentano uno strumento imprescindibile per favorire e realizzare

l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e per accertare le cause che hanno reso possibile la concreta realizzazione dell'eventuale delitto o reato.

I flussi informativi tengono conto delle valutazioni sulle aree, le funzioni e i processi aziendali più a rischio (cioè così detti sensibili) per la commissione dei reati presupposto. I flussi sono suddivisi in due categorie:

- **flussi periodici**, che raccolgono le risultanze dell'attività di controllo svolta in maniera continuativa dalle funzioni di primo o secondo livello (reportistica periodica, attività di monitoraggio, indici consuntivi ecc.), dirette ad analizzare l'evoluzione delle attività e le eventuali problematiche con particolare riferimento ai presidi di controllo previsti dal Modello;
- **flussi ad evento** (o ad hoc), prodotti per segnalare anomalie o atipicità relative a singoli fatti o situazioni che possono aver dato luogo alla commissione di un delitto o un reato presupposto.

I flussi periodici sono regolati da procedure o disposizioni organizzative aziendali, che ne disciplinano la responsabilità della produzione, la tempistica, contenuti e modalità di inoltro all'OdV, consentono di tenere sotto controllo l'evoluzione delle attività o dei processi oggetto di analisi e dei relativi presidi di controllo. Rientrano in questa tipologia, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- flussi che riguardano eventi particolarmente significativi, individuati anche sulla base di soglie di significatività quali/quantitative o di indici di anomalia;
- rapporti prodotti dalle funzioni di controllo di secondo livello (Internal Audit, Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio, Antifrode) aventi ad oggetto i risultati delle proprie attività di verifica, che possano risultare rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- rapporti sulla formazione del personale dipendente e della rete agenziale sul Decreto 231;
- rapporti sulle modifiche organizzative predisposte per una più efficace attuazione del MOG e su quelle che possono avere impatti sullo stesso MOG, come ad esempio la creazione o l'abolizione di strutture di operative;
- con particolare riferimento alle attività e processi sensibili i flussi riguardanti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali a titolo esemplificativo, i contratti stipulati a vario titolo con amministrazioni pubbliche, attività di sponsorizzazione, incarichi ricoperti nelle PP.AA. da dipendenti e/o intermediari, le partecipazioni e aggiudicazioni di gare di appalto relative a servizi assicurativi verso enti pubblici;

- flussi relativi al rapporto con il personale dipendente, quali quelli relativi agli infortuni sul lavoro o all'apertura di provvedimenti disciplinari legati a fatti "sensibili" ai sensi del decreto 231;
- più in generale informative relative a eventuali fatti, anomalie, infrazioni in relazione alla gestione dei sistemi informativi o all'applicazione dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello.

I flussi ad evento possono consistere in:

- informative relative all'eventuale avvio di procedimenti giudiziari relativi a ipotesi di reato riguardanti le fattispecie previste dal decreto 231 a carico di componenti degli organi sociali, dipendenti, agenti o altri soggetti rilevanti ai fini del Modello;
- informative relative all'avvio di ispezioni disposte da Autorità di Vigilanza (IVASS, Consob, UIF, AGCM, Garante della protezione dei dati personali ecc.) o svolte da Pubblici Ufficiali con funzioni di controllo (es. Guardia di Finanza, ecc.) o da enti preposti (ad es. ispettorato del lavoro in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro);
- segnalazioni di violazioni del Modello, commesse da soggetti in posizione apicale o da dipendenti e/o collaboratori a vario titolo della società.

Il Collegio Sindacale e la società di revisione sono tenuti a comunicare all'OdV fatti o aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, con particolare riferimento alle materie previste dal Decreto 231: sono comunque previsti contatti periodici tra il Collegio Sindacale, la società di revisione e l'OdV anche mediante la partecipazione comune alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o da uno o più Sindaci, il Consiglio di Amministrazione fornisce tempestiva informazione all'OdV oltre che al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi, per consentire agli stessi una valutazione dei fatti e dell'eventuale documentazione in possesso della Società. Il Consiglio di Amministrazione informa tempestivamente l'OdV sul provvedimento assunto nei confronti dell'amministratore o del sindaco responsabile della violazione del Modello Organizzativo e delle eventuali ulteriori iniziative e/o azioni, anche in sede giudiziaria, assunte nei suoi confronti dalla Società.

L'OdV può delegare alla funzione Internal Audit il compito di ricevere i flussi informativi, fare una preventiva disamina degli stessi, sollecitare le funzioni responsabili della produzione dei suddetti flussi in caso di inadempienza o ritardo nella produzione.

3.7 Whistleblowing.

Al di fuori di quanto già previsto nel precedente paragrafo, devono essere segnalate in forma scritta all'Organismo di Vigilanza, tutte le violazioni o sospette violazioni delle regole previste dal Modello. Tale obbligo grava su tutti i soggetti (amministratori, dipendenti, collaboratori, ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Il Modello prevede che le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza:

- in forma cartacea all'indirizzo di Via Ignazio Gardella 2, 20149 Milano, all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- in forma elettronica all'indirizzo: OdV231@vittoriaassicurazioni.it , casella di posta elettronica accessibile ai soli membri dell'OdV.

In ottemperanza alle citate normative l'Organismo di Vigilanza valuta con tempestività le segnalazioni ricevute (anche avvalendosi della funzione di Internal Audit e di altre funzioni e/o unità organizzative aziendali allo scopo preposte e/o competenti), in particolare svolgendo:

- attività istruttoria: valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute e i casi per i quali è opportuno procedere con un approfondimento;
- attività di indagine: svolge l'attività di indagine e di valutazione della segnalazione;
- indicazione delle misure correttive: l'OdV qualora ne rilevi l'opportunità potrà suggerire alle competenti funzioni aziendali eventuali misure correttive;
- attività di reporting: l'OdV darà conto dell'attività svolta nelle proprie relazioni periodiche dirette al Consiglio di amministrazione per il tramite del Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale.

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

Nel proprio regolamento l'OdV disciplina anche l'attività prevista dal presente paragrafo.

Ogni informazione, segnalazione, report, denuncia previsti dal MOG e destinate all'OdV sono conservate dallo stesso OdV per un periodo di 10 anni.

Alla data di redazione e approvazione della presente Parte Generale si dà atto che è stata introdotta nell'ordinamento una disciplina generale in materia di così detto "whistleblowing", con la legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Disposizioni specifiche sono inoltre previste nell'ordinamento dalle seguenti normative (peraltro non tutte applicabili alla Società e/o al Gruppo):

- il d. lgs. n. 385/1993 (Testo unico bancario TUB) che richiede che le banche adottino procedure specifiche per la segnalazione da parte del personale, sia all'interno che verso l'esterno, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta (non applicabile al gruppo Vittoria);
- il d. lgs. n. 58/1998 (Testo unico sugli intermediari finanziari TUF) che prevede che gli intermediari finanziari e le relative capogruppo adottino procedure di segnalazione aventi le stesse caratteristiche di quelle previste dal TUB;
- il d. lgs. n. 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) prevede a carico dei lavoratori anche l'obbligo di segnalare tempestivamente al datore di lavoro le anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi (si applica a Vittoria, tenendo conto che opera nel settore dei servizi);
- il d. lgs. n. 90/2017 (che in attuazione alla Direttiva UE n. 2015/849 c.d. IV Direttiva Antiriciclaggio ha modificato i decreti legislativi n. 231/2007 e n. 109/2007) che impone ai soggetti obbligati di dotarsi di un sistema di "whistleblowing" per la segnalazione di violazioni degli obblighi previsti dalla normativa antiriciclaggio e antiterrorismo (si applica a Vittoria che rientra tra i soggetti obbligati);
- il d. lgs. di recepimento della Direttiva UE n. 2016/97 (Direttiva IDD in materia di distribuzione assicurativa), che prevede una disposizione analoga per questa normativa (si applica a Vittoria).

In seguito all'emanazione dei citati provvedimenti la Società ha realizzato un progetto di adeguamento alla normativa "whistleblowing", con il coinvolgimento di diverse aree e funzioni aziendali, comprese le funzioni di controllo, l'Alta Direzione e l'Organismo di Vigilanza.

Al termine del progetto è stato approvato, emanato e diffuso il processo organizzativo n. 31/2019 "Invio e gestione delle segnalazioni di condotte illecite in ambito Whistleblowing" che descrive l'insieme delle attività volte a gestire le segnalazioni di illeciti o di violazioni alle norme di legge

all'interno dell'azienda, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza per ragioni del suo lavoro, individua e definisce le diverse responsabilità assegnate alle singole funzioni o unità organizzative coinvolte, attribuendo al personale autorizzato della funzione Internal Audit la gestione - con il coinvolgimento dell'OdV- delle segnalazioni ricevute, e che prevede l'acquisizione di un apposito software dedicato, per ottemperare al dettato normativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite in ambito whistleblowing. In particolare sono stati definiti due differenti canali a mezzo dei quali inviare eventuali segnalazioni:

- un canale informatico cui tutti i dipendenti possono accedere tramite apposita procedura di autenticazione collegandosi ad un link predeterminato; il canale è messo a disposizione da uno dei maggiori player sul mercato in tema di whistleblowing, che ha fornito idonee garanzie di sicurezza e riservatezza in merito al trattamento dei dati;
- un canale cartaceo i cui estremi sono: Segnalazioni V.A. via Francesco Albani, 21 20149 Milano a cui inviare eventuali segnalazioni a mezzo posta rappresentato da una box office a cui accede esclusivamente personale incaricato della Funzione Internal Audit.

3.8 Regolamento interno dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si dota in autonomia di proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un apposito Regolamento, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento prevede che l'OdV si riunisca almeno con cadenza trimestrale e comunque ogni qual volta sia ritenuto opportuno dallo stesso OdV e/o lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività o circostanze dotate di eccezionalità od urgenza.

È comunque facoltà di ciascun componente dell'OdV chiedere la convocazione di una riunione dell'Organismo stesso che si svolgerà secondo i dettami previsti dal Regolamento.

Almeno due volte all'anno l'OdV partecipa alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi ed almeno annualmente alla riunione dello stesso Comitato nel quale la società di Revisione relaziona sull'andamento delle proprie verifiche.

CAPITOLO 4 – Diffusione del Modello.

L'effettiva efficacia del Modello è garantita innanzi tutto da una corretta e capillare conoscenza e divulgazione dello stesso ad ogni livello e nei confronti di tutte le categorie di destinatari. Il livello di formazione è attuato con diversi gradi di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse e/o delle unità organizzative e alla minore o maggiore "sensibilità", in relazione ai resti presupposto previsti dal Decreto 231, delle attività dalle stesse svolte.

Vittoria Assicurazioni:

- garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel modello organizzativo, rappresentato nel documento in oggetto, nei confronti di tutti i destinatari, membri degli organi sociali, dipendenti, agenti, collaboratori, fornitori, partners commerciali e professionali, siano essi già presenti in azienda o di futuro inserimento;
- pubblica sul proprio sito istituzionali la Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione, mantenendola costantemente aggiornata nel tempo;
- comunica le procedure, le disposizioni organizzative e i processi della Società a tutto il personale dipendente tramite la pubblicazione sulla Extranet aziendale e pretende la conoscenza del Modello anche da parte della rete distributiva e dei collaboratori a qualunque titolo operanti con la Società.

4.1 Informazione e formazione per i dipendenti e i soggetti in posizione apicale.

Il livello di formazione e informazione è attuato con le modalità più opportune in relazione ai soggetti destinatari.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile della Direzione del Personale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del modello

Ai dipendenti già presenti o di futuro inserimento viene resa disponibile sulla Extranet aziendale copia del modello stesso e viene loro richiesto di rilasciare una dichiarazione che ne attesti l'effettiva conoscenza. In particolare ai nuovi assunti viene messo a disposizione un kit informativo per assicurare agli stessi le informazioni sui diritti e doveri connessi al rapporto di lavoro considerate di primaria importanza: oltre al Codice Etico viene messo a disposizione anche il Modello ai sensi del Decreto 231.

Nel corso degli anni dalla data di approvazione della prima versione del Modello è stata svolta un'attività di formazione aziendale, che viene periodicamente rivista e rinnovata, differenziata nei

contenuti e nelle modalità a seconda delle diverse tipologie di destinatari (dirigenti/risk takers, personale dipendente non dirigente).

La formazione può essere svolta sia in aula sia mediante la fruizione di corsi on line.

I contenuti dei corsi prevedono una formazione:

- sulle disposizioni del decreto 231;
- sulla struttura e composizione del Modello di Vittoria;
- sui comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV e, più in generale, per la prevenzione dei reati;
- delle unità organizzative e funzioni che presidiano processi ritenuti sensibili per determinate categorie di reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza si impegna anche a promuovere programmi di formazione specifici ogniqualvolta vengano apportate modifiche rilevanti al Modello di organizzazione e gestione.

4.2 Informazione agli Agenti.

In base a quanto previsto dall'art. 7.2 del Contratto di Agenzia, l'Agente "è tenuto a prendere atto e diffondere a tutti i collaboratori d'agenzia la documentazione a tal fine predisposta dall'Impresa (Codice Etico e Modello Organizzativo) e ad assicurare all'interno della propria struttura di vendita il rispetto da parte di coloro che operano in nome o per conto dell'Impresa, delle procedure organizzative con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione dei reati". A tal fine, è stato segnalato il sito Internet di Vittoria Assicurazioni, su cui è reso disponibile il Modello di Organizzazione e Gestione.

I programmi di formazione della rete degli intermediari (agenti, loro dipendenti o collaboratori addetti alla distribuzione dei prodotti assicurativi di Vittoria) prevedono, tra gli altri, un corso obbligatorio sulla normativa prevista dal Decreto 231.

4.3 Informazione alle Società del Gruppo.

Fatto salvo quanto previsto al precedente paragrafo sulla procedura di adozione del modello e del suo aggiornamento, le Società del Gruppo vengono informate dell'approvazione e del contenuto del modello e dell'obiettivo di Vittoria Assicurazioni che il comportamento di tutte le Società del Gruppo sia conforme ai disposti del Decreto 231. A tal fine l'adozione del presente modello viene loro comunicata al momento dell'adozione stessa ed il modello viene reso disponibile accedendo al sito internet istituzionale di Vittoria Assicurazioni.

4.4 Informazione a Collaboratori esterni.

Per gli altri soggetti che collaborano a vario titolo con la Società, si prevedono specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti dichiarino di conoscere ed accettare i principi o il modello, a seconda dei casi.

CAPITOLO 5 - Sistema sanzionatorio.

5.1 Sanzioni a carico delle persone fisiche destinatarie del Modello.

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

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

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Agenti e Collaboratori esterni in violazione del modello organizzativo.

Il Modello organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i Dipendenti e reso da loro consultabile sulla extranet aziendale.

Per tutti i destinatari del Modello organizzativo, siano essi legati alla Società da un rapporto di lavoro, come i dipendenti e i dirigenti, siano essi legati da rapporti di natura diversa, come gli amministratori, i sindaci, gli agenti, i fornitori e in generale tutti i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono essere attivate nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili. L'applicazione delle sanzioni si fonda sul principio di gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e, pertanto, nell'applicarla si dovrà tenere conto, tra l'altro, di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia manifestate dall'autore nella commissione della violazione;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito commessi;
- la posizione dell'autore della violazione all'interno dell'organizzazione aziendale e le responsabilità connesse alle sue mansioni e al ruolo ricoperto;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti;
- il concorso di più soggetti, in accordo tra loro, nella commissione della violazione.

Le sanzioni e l'iter disciplinare si differenziano in relazione alle diverse categorie dei soggetti destinatari delle disposizioni contenute nel Modello.

5.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti.

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili al Personale dipendente che non riveste la qualifica di dirigente, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL vigente applicato da Vittoria e precisamente:

- rimprovero verbale;
- biasimo inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico, nei limiti stabiliti dal CCNL vigente;
- licenziamento, nei casi previsti dalla legge.

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il Personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 C.C., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Per quanto riguarda la contestazione delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata al Responsabile della Direzione del Personale, cui compete anche il monitoraggio del comportamento dei Dipendenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del modello.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'effettività del sistema disciplinare adottato.

5.3 Sistema sanzionatorio dei Dirigenti e dell'Alta Direzione.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente, infatti, ha riflessi non solo all'interno della Società ma anche verso i terzi e tutti coloro che sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Si deve perciò ritenere che l'obbligo dei Dirigenti di rispettare il Modello e di farlo rispettare da parte delle persone a loro sottoposte gerarchicamente è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

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

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

l'applicazione dei principi di gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto al comportamento contestato.

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

In caso di giudizio penale, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti del Dirigente e in attesa dell'esito dell'eventuale giudizio penale derivante dall'illecito, i seguenti provvedimenti:

- la sospensione cautelare dal rapporto di lavoro;
- l'attribuzione di una diversa collocazione all'interno della società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'effettività del sistema disciplinare adottato.

Oltre ai flussi periodici di carattere informativo già previsti verso l'Organismo di Vigilanza, nei casi e per i soggetti regolati ai paragrafi 5.2 e 5.3 la Direzione del Personale, dopo che sia stata formalizzata una contestazione concernente la violazione del Modello Organizzativo, ne dà tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza: la Direzione del Personale informa l'Organismo di Vigilanza delle eventuali controdeduzioni del dipendente e/o del dirigente e del tipo di provvedimento disciplinare che si intende comminare e di ogni provvedimento di archiviazione sia della procedura disciplinare sia dell'eventuale azione penale.

5.4 Sistema sanzionatorio degli Agenti.

L'Accordo Integrativo al Contratto di Agenzia prevede all'art. 13, tra le cause di cessazione del rapporto di agenzia:

- il recesso per giusta causa;
- il recesso dell'impresa con indicazione dei motivi, ed eventuale ricorso al Collegio Arbitrale;
- il recesso dell'impresa senza indicazione dei motivi.

Non vengono tuttavia richiamate casistiche specifiche o particolari regole procedurali.

Il contratto di Agenzia, all'art. 21 "Scioglimento del contratto", fa espresso richiamo all'art. 13 dell'Accordo Integrativo, specificando alcune limitazioni all'applicazione delle tipologie di recesso previste. Infatti:

- Vittoria Assicurazioni non si avvarrà nei confronti della propria Rete Agenziale del recesso senza indicazione dei motivi, salvo che nei primi tre anni di nomina di un nuovo Agente;
- l'impresa si avvarrà nei confronti della propria Rete Agenziale del recesso con indicazione dei motivi solo in caso ricorrano motivi gravi tali da inficiare, al di fuori delle ipotesi di giusta causa, il rapporto fiduciario tra l'Impresa e l'Agente, intendendo per "gravi motivi" tutti gli

inadempimenti rilevanti che possono influire sulla prosecuzione del rapporto quale, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'accertata e/o reiterata violazione delle politiche tecnico-assuntive e delle disposizioni impartite dall'Impresa.

Pertanto, nei confronti dell'Agente che si renda responsabile di violazioni delle disposizioni del modello, verrà adottato, a seconda della gravità del comportamento:

- il provvedimento della censura scritta, con richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del modello;
- il recesso, nei modi e per gli effetti previsti dall'Accordo Integrativo e/o dal contratto di Agenzia.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di autonomia negoziale ed operativa dell'Agente, all'intenzionalità del suo comportamento nonché all'eventuale esistenza di precedenti violazioni del modello commesse dallo stesso Agente.

Per quanto riguarda la contestazione delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, previsti dall'Accordo Integrativo e dal contratto di Agenzia, la competenza è riservata alla Direzione Centrale Commerciale, cui compete anche il monitoraggio del comportamento della Rete Agenziale nella specifica prospettiva dell'osservanza del modello.

Oltre ai flussi periodici di carattere informativo già previsti verso l'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui un intermediario si renda responsabile della violazione del Modello Organizzativo, la Direzione Centrale Commerciale ne dà tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite della funzione Internal Audit: la funzione Commerciale informa l'Organismo di Vigilanza degli eventuali provvedimenti disciplinari assunti dalla Società nei confronti dell'intermediario e di tutte le ulteriori iniziative assunte, tra cui le eventuali azioni sia in sede civile che penale, oltre che le eventuali sanzioni erogate dalle competenti Autorità di Vigilanza o dalla Magistratura.

5.5 Provvedimenti relativi agli Amministratori.

Le infrazioni al Modello poste in essere dagli Amministratori e/o da coloro che rappresentano il vertice della Società, rappresentando dunque l'immagine della stessa verso i dipendenti, gli agenti, i clienti e il mercato, non possono che essere valutate dalla Società stessa con estremo rigore.

La violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, deve essere tempestivamente comunicata all'OdV, al Collegio Sindacale e all'intero CdA.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione della violazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso la

violazione, anche in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 76 del Codice delle Assicurazioni Private e della relativa normativa attuativa, anche regolamentare.

Ai fini della valutazione, prima di adottare gli opportuni provvedimenti, il Consiglio di Amministrazione può richiedere il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, del Collegio Sindacale e, qualora lo ritenga opportuno, anche dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'infrazione coinvolga l'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a segnalarlo al Collegio Sindacale e quest'ultimo, previo svolgimento della procedura suesposta e ad esito della stessa, provvederà a richiedere al Consiglio di Amministrazione medesimo di convocare tempestivamente – nel termine indicato dal Collegio Sindacale stesso - l'assemblea dei soci per l'assunzione delle eventuali necessarie delibere. In caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione, decorso il termine indicato dal Collegio Sindacale per la convocazione dell'assemblea dei soci da parte del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale provvederà a convocare tempestivamente l'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2406 del cod. civ.

5.6 Provvedimenti relativi ai Sindaci.

La violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci deve essere tempestivamente comunicata all'intero CdA, all'OdV e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione della violazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o dei Sindaci che hanno commesso la violazione, anche in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 76 del Codice delle Assicurazioni Private e della relativa normativa attuativa, anche regolamentare. Ai fini della valutazione, prima di adottare gli opportuni provvedimenti, il Consiglio di Amministrazione può richiedere il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, del Collegio Sindacale e, qualora lo ritenga opportuno, anche dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di una violazione del Modello organizzativo nei casi e da parte di uno dei soggetti di cui ai paragrafi 5.5 e 5.6 (amministratore e sindaco) Il Presidente, o qualora questi sia il soggetto che abbia commesso la violazione, l'Amministratore Delegato:

- fornisce tempestiva informazione della violazione a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e convoca senza indugio una riunione del Consiglio stesso per la valutazione della violazione e l'assunzione dei relativi provvedimenti, previa valutazione del Comitato Nomine e Remunerazioni;

- fornisce tempestiva informazione della violazione al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza, per consentire agli stessi una valutazione dei fatti e dell'eventuale documentazione in possesso della Società.

È facoltà degli organismi di controllo chiedere, anche contestualmente all'informativa di cui sopra, la convocazione urgente e straordinaria di una riunione comune dell'OdV e del Collegio Sindacale nonché, se ritenuto opportuno, del Comitato Controllo e Rischi. Le eventuali valutazioni degli organi di controllo vengono comunicate al Consiglio di Amministrazione affinché possa assumere i provvedimenti di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione informa tempestivamente l'OdV, così come gli altri organismi di controllo, in merito al provvedimento assunto nei confronti del sindaco o dell'amministratore responsabile della violazione del Modello di Organizzazione o delle eventuali ulteriori iniziative e/o azioni, anche in sede giudiziaria, assunte dalla Società.

Qualora l'infrazione coinvolga l'intero Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvederà a segnalarlo al Consiglio di Amministrazione e quest'ultimo, previo svolgimento della procedura suesposta e ad esito della stessa, provvederà a convocare tempestivamente l'assemblea dei soci per l'assunzione delle eventuali necessarie delibere.

5.7 Provvedimenti relativi a Partner commerciali e professionali (Consulenti, Società di Service, Fornitori).

Ogni violazione delle regole di cui al presente modello applicabili a collaboratori esterni o ogni commissione dei reati previsti dal modello 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 231.

La funzione che gestisce il rapporto con il collaboratore esterno che si sia reso responsabile della violazione del modello ne dà tempestiva informazione, per il tramite della funzione Internal Audit, all'OdV che dovrà altresì essere informato circa le iniziative assunte dalla Società nei confronti del collaboratore.

5.8 Provvedimenti relativi all'Organismo di Vigilanza.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più membri dell'OdV, è attribuita al Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazione S.p.A. la competenza per una valutazione dei fatti e il potere di assumere i provvedimenti conseguenti, compresa la revoca immediata dall'incarico del o dei membri dell'OdV autori dell'infrazione.

5.9 Sistema incentivante.

Nell'ambito del sistema organizzativo, occorre prestare attenzione ai sistemi premianti dei dipendenti la cui attività sia rilevante ai sensi del Decreto 231.

Tali sistemi sono necessari per orientare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficace e l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali. I target di performance devono essere coerenti con i ruoli ricoperti e raggiungibili: in caso contrario, potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231, in particolare al reato di cui all'art. 2635 del Codice Civile.

A tal proposito, si precisa che il sistema incentivante di Vittoria Assicurazioni, pur essendo orientato ad un incremento della produttività delle risorse umane, persegue detto obiettivo nel pieno rispetto delle regole dettate dal Modello Organizzativo.

Vittoria Assicurazioni S.p.A., in ottemperanza alla normativa prevista dalle competenti Autorità di Vigilanza, in particolare ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (TUF), dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana del reg. Isvap n. 39/2011, nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 ha approvato un'apposita politica in materia di remunerazione, sottoposta e approvata per la prima volta dall'Assemblea Ordinaria del 20 aprile 2012.

Sulla materia è da ultimo intervenuto il Reg. Ivass n. 38/2018 che ha previsto l'adozione di politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Nel rispetto della normativa le politiche di remunerazione, costantemente aggiornate e attuate da processi formalizzati, disciplinano, tra l'altro:

- la remunerazione degli amministratori con deleghe esecutive con la previsione di una componente variabile e il corretto bilanciamento tra questa e la componente fissa;
- l'individuazione e la remunerazione del personale rilevante;
- la remunerazione dei titolari e del personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali;

- la remunerazione dei dipendenti, degli intermediari assicurativi costituenti la rete distributiva diretta e dei fornitori dei servizi esternalizzati;
- le modalità di pagamento della componente variabile.

L'attuazione delle politiche è soggetta con cadenza annuale alla verifica da parte delle funzioni fondamentali di Revisione Interna, di Compliance e di Gestione dei rischi.