



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
DI ATHORA ITALIA S.p.A.**

Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231

*Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione
del 10 maggio 2024*

*Edizione del 2024
Parte Generale*

INDICE

GLOSSARIO.....	4
PARTE GENERALE.....	7
CAPITOLO 1 RIFERIMENTI NORMATIVI	7
1.1 Normativa di riferimento e contenuto del D. Lgs. n. 231/2001	7
1.2 Catalogo dei reati presupposto	8
1.3 I principi di esclusione della responsabilità dell’Ente	11
1.4 Le sanzioni previste.....	12
1.5 Le linee guida	13
CAPITOLO 2 IL GRUPPO ASSICURATIVO ATHORA ITALIA	15
2.1 Composizione.....	15
2.1.1 Athora Italia S.p.A.....	15
2.1.2 L’assetto di governance della Società.....	16
2.1.3 L’assetto organizzativo e di controllo interno	17
CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ATHORA ITALIA	22
3.1 Finalità del Modello.....	22
3.2 Destinatari del Modello	23
3.3 La costruzione del Modello e la sua struttura.....	23
3.4 La procedura di adozione del Modello	26
3.5 Informazione e diffusione del Modello.....	27
3.5.1 Informazione ai Dipendenti.....	27
3.5.2 Informazione ai Collaboratori Esterni	28
CAPITOLO 4 L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
4.1 Istituzione dell’OdV.....	29
4.2 Nomina, composizione e regole di funzionamento dell’OdV.....	30
4.3 Funzioni e poteri dell’OdV	32
4.4 Conflitti di interesse	34
4.5 Obblighi di informazione e modalità delle segnalazioni verso l’OdV.....	35
4.6 Flussi informativi da parte dell’OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione.....	38
4.7 Raccolta, conservazione e accesso all’archivio dell’OdV	38
CAPITOLO 5 IL SISTEMA SANZIONATORIO	39
5.1 Funzione del sistema sanzionatorio	39
5.2 Il sistema sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti soggetti al CCNL.....	39
5.3 Il Sistema sanzionatorio nei confronti dei Dirigenti	40

5.4	I provvedimenti relativi agli Amministratori.....	41
5.5	I provvedimenti relativi ai Sindaci.....	41
5.6	I provvedimenti relativi ai Consulenti e ai Collaboratori Esterni.....	41
5.7	I provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV.....	41

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- Aree a rischio: aree aziendali nell'ambito delle quali vengono svolte attività sensibili.
- Attività sensibili: attività di Athora Italia S.p. A. nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni).
- Attività strumentali: attività/processi di Athora Italia S.p.A. che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni).
- Athora Italia (o "Impresa" o "Società" o "Compagnia"): Athora Italia S.p.A., con sede legale in Genova, Mura di Santa Chiara, n. 1.
- CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati da ANIA e dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il Personale, oltre che al Contratto Integrativo Aziendale, attualmente in vigore e applicati da Athora Italia.
- Codice di Condotta: il Codice di Condotta adottato dalla Società.
- Codice Etico: il Codice Etico della Società.
- Consulenti o collaboratori esterni: soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato diverso da quello stipulato con la Rete Distributiva.
- Contratto di outsourcing: accordo con cui un soggetto (*outsorcee* o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (denominato *outsourcer*) alcune funzioni/attività necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale.
- D. Lgs. n. 231/2001 o il Decreto: il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001.
- D. Lgs. 231/2007: Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, come modificato dal Decreto Legislativo n. 90/2017 del 25 maggio 2017.
- Dipendenti o Personale Dipendente: soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con Athora Italia (compresi i dirigenti) o da un rapporto contrattuale allo stesso assimilato (es. lavoratori a progetto).
- Ente: entità fornita di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
- Ente Pubblico: Ente (i) dotato di personalità giuridica; (ii) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o

commerciale; (iii) alternativamente, finanziato in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure sottoposto al controllo gestionale di questi ultimi (compresa la designazione di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza). A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi: - Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, prefettura, questura ecc.; - Enti Pubblici territoriali: regioni, province, comuni; Aziende Sanitarie Locali (ASL); - Istituto Superiore per la prevenzione e la sicurezza del Lavoro (ISPESL); - Agenzie Regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA); - Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL); - Ispettorato del Lavoro; - Enti Previdenziali (INPS, INAIL); - Agenzia delle Dogane; - Agenzia delle Entrate; - Società Italiana degli Autori ed editori (SIAE); - Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.).

- Gruppo Assicurativo Athora Italia: d'ora in avanti "Gruppo Assicurativo", è un gruppo assicurativo iscritto all'Albo dei Gruppi Assicurativi presso IVASS con il numero d'ordine 050, composto dalla Capogruppo Athora Italia S.p.A, e da Assi 90 S.r.l.; con Socio Unico Athora Italy Holding D.A.C. e soggetta alla direzione e coordinamento da parte di Athora Holding Ltd.
- Gruppo Athora: la cui capogruppo è Athora Holding Ltd, gruppo fondato nel 2014 e completamente focalizzato sul mercato europeo, le cui le principali subsidiaries sono Athora Netherlands NV, Athora Belgium SA, Athora Lebensversicherung AG in Germany, Athora Italia SpA, Athora Ireland plc and Athora Life Re in Bermuda.
- Incaricato di un pubblico servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- Informazione privilegiata: il Regolamento (UE) n. 596/2014 definisce un'informazione privilegiata come "un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati".
- IVASS: Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni.
- 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 D. Lgs. 231/2001, emanate dall'Associazione nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA).
- Mappatura delle aree a rischio: rappresentazione sintetica del D. Lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231 sotto il profilo normativo (artt., categoria di reato, reato presupposto e fattispecie) e la successiva identificazione delle aree "a rischio reato" e delle "attività sensibili", ovvero di quelle attività operative che nell'ambito delle aree a rischio possono, in linea teorica, comportare la commissione di uno o più reati tra quelli previsti dal Decreto.

- 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: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231.
- Organismo di Vigilanza o OdV: Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Pubblica Amministrazione (P.A.): tutti gli Enti pubblici, territoriali e non, i membri e gli Organi interni degli Enti, compresi i Pubblici funzionari.
- Pubblico Ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- Reati: novero dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e le successive modificazioni ed integrazioni.
- Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- Successive integrazioni e modificazioni: per ogni normativa riportata (e.g. Legge, Decreto-legge, Decreto Legislativo, Disegno di Legge), si faccia sempre riferimento alle variazioni introdotte dalle specifiche successive integrazioni e modificazioni in vigore, apportate alla stessa.
- Società Controllata: la Società Controllata direttamente da Athora Italia S.p.a., cioè la società di intermediazione assicurativa Assi 90 S.r.l.
- T.U.F.: Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".
- Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro: Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Unità di Informazione Finanziaria (c.d. "U.I.F."): Struttura nazionale incaricata di ricevere dai soggetti obbligati, di richiedere ai medesimi, di analizzare e di comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.
- Vertice Aziendale o Management o Dirigenti: Alta Direzione di Athora Italia S.p.a.

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 RIFERIMENTI NORMATIVI

1.1 Normativa di riferimento e contenuto del D. Lgs. n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 del 08 giugno 2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, entrato in vigore in data 04 luglio 2001, è stato emanato in esecuzione della delega concessa dal Parlamento al Governo di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Tale provvedimento normativo si è dimostrato necessario al fine di adeguare l’assetto normativo nazionale, in materia di responsabilità penale delle persone giuridiche, ad alcune disposizioni normative internazionali.

Le fonti di diritto internazionale a cui si fa riferimento, alle quali peraltro l’Italia aveva già aderito, si sostanziano nella:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 “Tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee”;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 “Lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri”;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 “Corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali”.

È noto come, prima della normativa poc’anzi citata, il brocardo latino “*societas delinquere non potest*” abbia condizionato anche il nostro Legislatore al punto tale che il principio della “personalità” della responsabilità penale (art. 25 della Costituzione) sia stato interpretato, dalla dottrina prevalente, come impossibilità di concepire una qualsivoglia responsabilità penale in capo alle persone giuridiche.

Il D. Lgs. n. 231/2001, con l’art. 5 comma 1, statuisce la responsabilità dell’Ente qualora determinati reati siano commessi, nell’interesse o a vantaggio dello stesso, dai seguenti soggetti (c.d. “portatori di interesse dell’Ente”):

- soggetti che rivestono ruoli di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente stesso (c.d. “soggetti apicali”);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra identificati (c.d. “soggetti subordinati”).

Qualora uno dei soggetti sopra elencati attui un'attività criminosa, rientrante in una delle fattispecie previste dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale del soggetto che ha agito andrà a sommarsi la responsabilità dell'Ente, nel cui interesse o vantaggio l'attività stessa è stata posta in essere.

All'Ente sarà, infatti, comminata una sanzione pecuniaria e, nelle ipotesi di maggiore gravità, la normativa prevede l'ulteriore applicazione di sanzioni interdittive (come, a titolo puramente esemplificativo, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi o l'eventuale revoca di quelli già connessi, il divieto di pubblicizzare la fornitura di beni e servizi).

La responsabilità amministrativa dell'Ente, tuttavia, non è *"legata"* alla commissione di qualsivoglia reato, ma può essere eventualmente configurata solo in relazione a quegli illeciti penali previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Invero, in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, per configurare una responsabilità riconducibile all'Ente sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati c.d. presupposto (di seguito, per brevità, anche i *"Reati Presupposto"*), al verificarsi dei quali è connessa la responsabilità diretta della Società.

Nel suo testo originario, il D. Lgs. n. 231/2001 elencava tra i reati dalla cui commissione derivava la responsabilità amministrativa dell'Ente, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio, commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001).

Successivamente, l'elencazione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente è stata notevolmente ampliata.

1.2 Catalogo dei reati presupposto

Alla data di aggiornamento del presente documento, i reati presupposto previsti dal Decreto 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, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 161/2017 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di *"Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"* e dalla L. n. 137/2023, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura.];

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D. L. n. 105/2019 e dalla L. n. 133/2019];
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. n. 69/2015];
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”];
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. n. 125/2016];
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis*.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. Reati societari (Art. 25-*ter*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015, dal D. Lgs. n.38/2017 e dal D. Lgs. n. 19/2023];
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-*quater*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-*quater*.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinqüies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 38/2006 e dalla L. n. 199/2016];
11. Abusi di mercato (Art. 25-*sexies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-*quinqüies* TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018];
12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-*septies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, sostituito dal D. Lgs. n. 81/2008, e modificato dalla L. n. 3/2018];

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (Art. 25-*octies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D. Lgs. n. 195/2021];
14. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023];
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo disposto dalla L. n. 99/2009 e modificato dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01.08.2011, n.177), che nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto (con l'art. 2, comma 1) la modifica dell'art. 25-*novies*];
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009, come sostituito dal D. Lgs. n. 121/2011];
17. Reati ambientali (Art. 25-*undecies*, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D. Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D. Lgs.n.116 del 3 settembre 2020 e dalla L. n. 137/2023];
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 e dal D.L. n. 20/2023];
19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-*terdecies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018];
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
21. Reati tributari (Art. 25-*quingiesdecies*, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo disposto dal D. L. n. 124/2019 e modificato dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24.12.2019, n.301) ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (in G.U. 26/10/2019, n. 252) e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"];
22. Reato di contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale".];

23. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25 – septiesdecies D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024];
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 – duodevicies D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
25. Reato di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale ex art. 2 L. 898/1986 [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell’ambito della filiera dell’olio di oliva, in particolare in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell’olio di oliva];
26. 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];
27. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

L’Allegato 1 riporta un elenco dettagliato dei reati presupposto vigenti al momento della approvazione del presente documento. Il predetto elenco, quale parte integrante del Modello, viene aggiornato nel rispetto di quanto previsto dalla presente Parte Generale.

1.3 I principi di esclusione della responsabilità dell’Ente

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, la possibilità per le persone giuridiche di essere esenti da responsabilità nel caso in cui provvedano a adottare “modelli di organizzazione, gestione e controllo” atti a prevenire la commissione dei reati inclusi nel suddetto catalogo.

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- prevedere una preliminare “mappatura” delle aree di rischio nell’ambito delle quali risulta possibile la commissione di reati;
- tracciare adeguate procedure che abbiano, come specifica caratteristica, l’essere pensate ed attuate anche al fine di prevenire la commissione di reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere l’istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all’ente con il compito di monitorare l’allineamento dell’azienda ai protocolli operativi, verificare l’efficacia dei codici comportamentali e provvedere al relativo aggiornamento laddove necessario;
- prevedere obblighi di informazione a favore dell’Organismo di Vigilanza;

- prevedere l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole proprie del Modello approvato (l'autore del reato deve aver agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello);
- prevedere un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, che la società possa adottare un Modello sulla base di codici di comportamento elaborati da associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni dal ricevimento degli stessi, può formulare, di concerto con gli altri Ministeri interessati, osservazioni sull'idoneità del Modello stesso.

1.4 Le sanzioni previste

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati di cui al paragrafo 1.1 possono essere di natura pecuniaria oppure di natura interdittiva.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

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

Tali misure, inoltre, possono essere applicate all'ente nel corso delle indagini, in via cautelare, qualora il giudice penale ravvisi l'esistenza di gravi indizi in merito alla responsabilità dell'ente e il pericolo di reiterazione del reato.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui sanzioni interdittive vengano comminate, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate tramite l'introduzione di un sistema commisurativo per quote. Sono poi previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria dall'art.12 del Decreto.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.5 Le linee guida

Nell'elaborazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Athora Italia si è ispirata alle linee guida emanate dall'ANIA, per il settore assicurativo, ed in quanto applicabili, anche in considerazione del loro più recente aggiornamento, alle linee guida emanate da Confindustria.

I punti fondamentali che queste linee guida individuano per la costruzione del Modello sono i seguenti:

- a) individuazione delle cc. dd. "aree di rischio", ovvero l'analisi dell'operatività aziendale al fine di verificare quali siano le attività nell'ambito delle quali possano verificarsi i reati previsti dal Decreto;
- b) progettazione del sistema di controllo attraverso l'implementazione di opportuni protocolli ovvero attraverso la verifica del sistema esistente, in termini di riduzione, ad un livello accettabile¹, del rischio di commissione degli eventi pregiudizievoli come sopra identificati;
- c) obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza del Modello.

Le componenti di maggiore importanza del sistema di controllo sono state individuate nei seguenti strumenti:

- elaborazione di codici di comportamento e di condotta;
- implementazione di un sistema organizzativo;
- individuazione dei poteri autorizzativi e di firma;
- implementazione di un sistema di controllo e di gestione;
- erogazione di formazione ed informazione al personale e a tutti i soggetti operanti nel contesto aziendale;
- adozione di meccanismi disciplinari.

Le componenti del sistema di controllo interno devono rispettare i seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (c.d. *four eyes principle*: la funzione che dispone l'operazione è diversa dalla funzione incaricata dell'approvazione/verifica della stessa);
- tracciabilità dei controlli previsti;

¹ Vale a dire individuare quei controlli che, seppur senza azzerare il rischio, consentono di limitare lo stesso ad un livello tale per cui qualsiasi ulteriore azione di controllo "costerebbe" (in termini economici e di perdita di efficacia del sistema organizzativo aziendale) più della risorsa da proteggere.

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, quali autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Il Decreto non prevede la possibilità di istituire un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e un Organismo di Vigilanza di gruppo. Con specifico riferimento ai Gruppi Assicurativi, è la stessa ANIA a puntualizzare la necessità che ogni compagnia inserita nell'ambito di un gruppo mantenga, comunque, la propria autonomia e debba, conseguentemente, dotarsi di un autonomo sistema di controllo. La capogruppo, del gruppo assicurativo, può, pertanto, predisporre delle linee guida nella materia di cui al Decreto, alle quali le società controllate si adegueranno, sin dove possibile.

Come richiesto dalle *best practices* e dalle linee guida stesse, il Modello di Athora Italia è stato redatto con riferimento alla realtà operativa concreta della Compagnia.

CAPITOLO 2 IL GRUPPO ASSICURATIVO ATHORA ITALIA

2.1 Composizione

Athora Italia S.p. A., è la Società Capogruppo del **Gruppo Assicurativo Athora Italia**, iscritto nell'apposito Albo dei Gruppi con il numero 050 con provvedimento IVASS n. 0139886 il 7 ottobre 2015, con Socio Unico Athora Italy Holding D.A.C. e soggetta alla direzione e coordinamento da parte di Athora Holding Ltd.

Il Gruppo Assicurativo Athora Italia è composto da:

- **Athora Italia S.p.A.**, impresa di assicurazione attiva nel ramo vita;
- **Assi 90 S.r.l.**, società controllata da Athora Italia S.p.A.

Pur rimanendo al di fuori del perimetro del Gruppo Assicurativo individuato ai sensi dell'articolo 210-quater del Codice delle Assicurazioni private, si segnala l'esistenza di Amissima Diversified Income (ICAV) ovvero la società di diritto irlandese posseduta da Athora Italia S.p.A., quale veicolo di investimento avente la finalità di ottimizzarne la gestione delle attività di investimento.

2.1.1 Athora Italia S.p.A.

Athora Italia S.p.A., iscritta nell'apposito Albo Imprese IVASS n. 1.00039, è una Compagnia assicurativa non quotata, attiva nel comparto Vita, multiramo, dotata di reti distributive basate, prevalentemente su intermediari bancari. In qualità di Capogruppo del Gruppo Assicurativo Athora Italia, (i) è soggetta ai controlli di vigilanza imposti dall'IVASS in conformità alle disposizioni del Codice delle Assicurazioni Private e (ii) adotta, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento tecnico, finanziario e amministrativo nei confronti delle società controllate, i provvedimenti per l'attuazione delle disposizioni impartite dall'IVASS svolgendo attività di indirizzo e controllo strategico, gestionale e operativo.

Athora Italia si connota per le seguenti caratteristiche:

- nazionale, dimensionata su tutto il territorio nazionale attraverso reti di vendita gestite da personale in possesso dei requisiti necessari per l'iscrizione al Registro Unico degli Intermediari Assicurativi;
- di retail, focalizzata sui segmenti delle famiglie, delle piccole e medie imprese, degli artigiani, dei commercianti e degli Enti pubblici locali;
- multicanale, potendo contare su un sistema distributivo costituito da vari canali tra loro integrati (agenzie, broker, sportelli bancari).

2.1.2 L'assetto di governance della Società

Athora Italia S.p.A. adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo “tradizionale” ai sensi degli artt. 2380-*bis* e seguenti del Codice civile, che prevede una netta separazione tra attività di amministrazione e attività di controllo, con un ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione e che si articola nei seguenti Organi Sociali:

- Assemblea dei Soci, è l'Organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà dei soci.
- Consiglio di Amministrazione, il quale ha ogni più ampio potere di gestione per il perseguimento dell'oggetto sociale.
- Collegio Sindacale, è l'Organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, nonché di controllo sulla gestione. Il Collegio Sindacale, nell'ambito dei compiti ad esso affidati dalla legge, vigila, avvalendosi delle strutture di controllo aziendali, sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno e verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile approvato dal Consiglio di Amministrazione, a cui segnala eventuali anomalie o debolezze.
- Società di Revisione, soggetto esterno all'Impresa e nominato con durata novennale dall'Assemblea dei Soci, al quale è affidata la revisione legale dei conti e la certificazione del bilancio di esercizio.

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

- Comitato Controllo e Rischi, quale supporto nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nella verifica periodica della sua adeguatezza e del suo effettivo funzionamento e nell'identificazione dei principali rischi aziendali;
- Comitato Remunerazioni, quale supporto nella definizione delle linee di indirizzo in tema di remunerazioni e nella verifica della congruità del complessivo schema retributivo adottato;
- Comitato Conflitti, quale supporto nel presidio delle tematiche e nelle valutazioni relative alle operazioni con Parti Correlate, con Controparti Infragrupo e/o in potenziale conflitto di interesse.

L'assetto di *governance* di Athora Italia si articola altresì sulle seguenti funzioni/componenti organizzative:

- Alta Direzione (il Direttore Generale e i Dirigenti della Compagnia);

- Comitati interni alla struttura organizzativa (Comitati manageriali c.d. di Governance, per i quali i relativi componenti sono rappresentanti dell'Alta Direzione di cui al punto precedente e/o relativi collaboratori);
- Funzioni Fondamentali, istituite all'interno della Compagnia e che dipendono funzionalmente dall'Organo Amministrativo;
- Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01, la cui funzione è stata assegnata al Collegio Sindacale;
- altre figure di controllo, ovvero altri soggetti/unità organizzative ai quali sono stati assegnati compiti di controllo su specifici rischi insiti nei processi aziendali.

Per una più completa descrizione della *governance* adottata da Athora Italia si rimanda alla Politica in materia di sistema di governo societario, che illustra compiutamente il modello di *governance* adottato dalla Società e ne descrive adeguatamente le modalità di realizzazione.

2.1.3 L'assetto organizzativo e di controllo interno

Codice Etico

Il Codice Etico adottato da Athora Italia, approvato dal Consiglio di Amministrazione, richiede esplicitamente a tutti i soggetti apicali, i dipendenti e collaboratori la tenuta di comportamenti eticamente incensurabili, oltre che legalmente e professionalmente corretti, operando con integrità ed onestà internamente, con le società del Gruppo Assicurativo Athora Italia, con gli azionisti, con i clienti ed in genere con i terzi.

Codice di Condotta

Il Codice di Condotta adottato da Athora Italia definisce i valori cardine di osservanza della legge, di onestà, di integrità, di correttezza e di buona fede sui quali devono essere improntate le attività di tutti coloro i quali operano per la Compagnia.

Linee Guida e Politiche

Athora Italia S.p.A. implementa e adotta, aggiornandole periodicamente, le Politiche Aziendali volte a definire gli indirizzi in materia di *governance*, organizzazione e controllo interno e gestione dei rischi ed in merito alle attività di *core business*, anche in considerazione delle disposizioni di Vigilanza applicabili al settore assicurativo.

Documentazione della struttura organizzativa

La declinazione della struttura organizzativa dell'Impresa è formalizzata nei seguenti documenti aziendali.

- Organigramma: è lo strumento di gestione finalizzato ad offrire una rappresentazione grafica statica della struttura organizzativa, evidenziando i rapporti organizzativi/funzionali;
- Funzionigramma: è lo strumento di gestione finalizzato ad offrire una rappresentazione dei ruoli, delle responsabilità e delle principali attività svolte da ciascuna unità organizzativa.
- Manuale di organizzazione: è lo strumento che concretizza i principi rappresentati nelle disposizioni generali ed informative riguardanti le unità organizzative, nella normativa e negli strumenti di comunicazione aziendale, contiene le indicazioni metodologiche per la rappresentazione dell'organigramma, del funzionigramma dei processi aziendali e della catena del valore;
- Catena del Valore: costituisce lo strumento di gestione di riferimento che permette di organizzare le attività in processi che, nel complesso, portano alla definizione, declinazione e attuazione della strategia aziendale, creando valore. La Catena del Valore ha l'obiettivo di definire un linguaggio comune, ossia una tassonomia standard dei processi, per consentire una chiara determinazione di linee guida per l'identificazione e la classificazione dei processi;
- Politiche aziendali: sono parte della Catena del Valore al fine di rappresentare le linee strategiche e direttive nell'ambito dei processi nei quali sono collocati;
- Procedure aziendali e Manuali operativi interni alle unità organizzative: in tali documenti sono formalizzati i diversi processi aziendali, nonché le responsabilità, i ruoli e i compiti assegnati ai diversi attori coinvolti in ogni singolo processo.

Il complessivo *corpus* normativo aziendale dell'Impresa, così come sopra descritto, disciplina tutte le modalità operative rilevanti e regolamentano i processi ed i flussi di lavoro:

- individuando le modalità operative, i flussi informativi;
- garantendo la documentazione formale delle attività e la loro ricostruibilità *ex post* nonché il monitoraggio e controllo di linea;
- individuando chiaramente la responsabilità del processo;
- garantendo la segregazione dei compiti e delle responsabilità;
- garantendo l'accessibilità e la conoscenza attraverso adeguate attività di informazione e formazione sulle normative aziendali.

Sistema delle Deleghe

Il Consiglio di Amministrazione di Athora Italia ha definito e approvato il sistema delle deleghe, monitorandone costantemente il relativo adeguamento, al fine di:

- evitare l'eccessiva concentrazione di poteri in capo ad un singolo soggetto;
- realizzare una adeguata separazione di responsabilità nei compiti (tra singoli soggetti) e nelle funzioni (tra singole unità organizzative);
- consentire il mantenimento dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo e assicurare la funzionalità dell'Impresa;
- garantire il rafforzamento della centralità dell'Organo Amministrativo in termini di ultimo responsabile del sistema di *governance*;
- attribuire al Direttore Generale e all'Alta Direzione il compito di dare esecuzione alle deliberazioni ed alle direttive strategiche stabilite dall'Organo Amministrativo, in ottemperanza al principio di esclusiva competenza degli amministratori alla gestione sociale.

Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno dell'Impresa include, tra l'altro, controlli sulla tracciabilità e sulla documentazione delle operazioni finanziarie effettuate, sulla coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate, nonché sull'effettiva destinazione delle risorse a finalità coerenti con gli obiettivi aziendali e con i valori di correttezza, integrità e rispetto delle normative vigenti.

In coerenza con le *best practices* di riferimento e con le disposizioni di Vigilanza applicabili al comparto assicurativo, il sistema di controllo interno dell'Impresa è impostato su 3 livelli:

- 1) Controlli di primo livello (c.d. controlli di linea), ossia controlli di carattere sistematico effettuati dalle singole unità organizzative dell'Impresa nell'ambito degli specifici processi aziendali; tali attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- 2) Controlli di secondo livello (c.d. controllo di gestione dei rischi), ossia controlli affidati a unità organizzative diverse da quelle operative. Le unità organizzative responsabili dei controlli di 2° livello sono la Funzione Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio e Antiterrorismo, e Attuariale;
- 3) Controlli di terzo livello (c.d. *internal audit*), condotti da struttura diversa da quelle produttive e di controllo di 2° livello, ossia dalla Funzione di Internal Audit al fine di monitorare e valutare l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno e delle ulteriori componenti del sistema di governo societario e la necessità di adeguamento dello stesso.

Le Funzioni Fondamentali, nel rispetto delle disposizioni applicabili, svolgono le seguenti principali funzioni:

- La Funzione Risk Management garantisce l'indirizzo strategico e la definizione delle politiche di gestione del rischio, definisce i criteri per la valutazione, gestione, misurazione, monitoraggio e comunicazione di tutti i rischi;
- La Funzione Compliance presidia i rischi di non conformità alle norme di legge, di vigilanza e di autoregolamentazione, con particolare attenzione ai profili di trasparenza e correttezza contrattuale di tutela del consumatore e di impatto reputazionale;
- La Funzione Antiriciclaggio e Antiterrorismo assicura il rispetto delle disposizioni normative in materia di antiriciclaggio, monitorando i rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- La Funzione Attuariale coordina il calcolo delle riserve tecniche, garantendone l'adeguatezza delle metodologie, dei modelli utilizzati e valutando la sufficienza e la qualità dei dati utilizzati per il calcolo ed analizzando e valutando tecnicamente i rischi di competenza;
- La Funzione di Internal Audit ha il compito di fornire *assurance* indipendente sulla completezza, funzionalità e adeguatezza del sistema dei controlli interni e gestione dei rischi.

La responsabilità circa il funzionamento e la coerenza complessiva del sistema di controllo compete all'Organo Amministrativo dell'Impresa.

Il Consiglio di Amministrazione, anche sulla base di informative periodiche da parte dell'Alta Direzione e dell'Organo di Controllo, svolge un'attività periodica di valutazione della funzionalità, efficacia ed efficienza del sistema di controllo interno, adottando tempestivamente eventuali misure correttive al verificarsi di carenze e/o anomalie.

Il Collegio Sindacale dell'Impresa esercita le funzioni previste dall'art. 2403 del Codice civile e, anche nell'ambito delle prerogative attribuite dalla normativa di Vigilanza, ha il compito di:

- verificare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'Impresa e il suo concreto funzionamento;
- valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema dei controlli interni, anche riguardo all'operato della Funzione di Internal Audit della quale deve verificare la sussistenza della necessaria autonomia, indipendenza e funzionalità;
- vigilare sull'effettività, l'adeguatezza nel tempo del Modello, nonché curarne il necessario aggiornamento e mantenimento; esercitando la funzione di Organismo di Vigilanza.

L'Alta Direzione è responsabile dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, ivi compresi quelli derivanti dalla non conformità alle norme, coerentemente con le direttive dell'Organo Amministrativo.

Athora Italia, nell'ottica di garantire un complessivo governo dei rischi ha costituito un apposito Comitato Rischi, composto oltre che dai Titolari delle Funzioni Fondamentali anche da taluni rappresentanti del *Management*, che ha l'obiettivo di:

- valutare l'efficacia e migliorare la *governance* dei rischi, comprese le strategie, le politiche e i limiti e la propensione al rischio sia in ottica attuale che prospettica;
- valutare l'efficacia e il miglioramento del processo di gestione dei rischi e del profilo di rischio assunto così come il suo effettivo funzionamento;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella valutazione della coerenza tra le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi con il modello di *business* e la propensione al rischio, dallo stesso definiti.

CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ATHORA ITALIA

3.1 Finalità del Modello

Athora Italia si dota del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto da parte di esponenti della Compagnia, apicali o sottoposti alla direzione altrui.

La Società considera fondamentale l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, legalità e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali anche a tutela della propria reputazione e credibilità nei confronti degli *stakeholders*, cioè di coloro che contribuiscono o hanno, comunque, un interesse al conseguimento della missione aziendale, nonché dei singoli, organizzazioni ed istituzioni i cui interessi possono essere influenzati, in misura maggiore o minore, dall'operato della Società: azionisti, clienti, fornitori, collaboratori, organizzazioni politiche e sindacali, Pubbliche Amministrazioni e in generale, ambiente socio – economico.

L'articolo 6 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001, inoltre, prevede che l'Ente non risponde se l'apicale o il subordinato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, ovvero, qualora sia stato adottato un modello di organizzazione interna, dotato dei requisiti minimi previsti dalla legge. La sussistenza di un modello astrattamente 'idoneo' e concretamente 'attuato' esclude il coinvolgimento dell'Ente, lasciando permanere la sola responsabilità della persona fisica che, eludendone fraudolentemente i protocolli, ha realizzato la fattispecie criminosa.

Pertanto, la funzione primaria del Modello di Athora Italia è quella di costituire un sistema strutturato ed organico atto a prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto:

- vietando espressamente comportamenti che possano integrare fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondendo a tutti i livelli della struttura la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico possono derivare misure sanzionatorie anche a carico dell'Impresa;
- diffondendo una cultura d'impresa improntata alla legalità e riprovando espressamente ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, e alle disposizioni anche interne contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico e/o nelle normative aziendali ad essi riconducibili;
- dando evidenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con l'assetto organizzativo adottato con particolare riferimento alla chiara attribuzione di poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli sugli atti e le attività e alla correttezza dei flussi informativi interni ed esterni;

- consentendo, tramite il sistema di controllo e una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione dello stesso, di prevenire e/o contrastare tempestivamente, la commissione di reati previsti dal Decreto.

3.2 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono a:

- a. coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Impresa;
- b. coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Impresa;
- c. coloro i quali operano nell'interesse della Società, cioè tutti i dipendenti di Athora Italia;
- d. i Consulenti, i Fornitori, i Collaboratori, i procuratori, i partners/distributori commerciali e tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Impresa, in accordo con quanto contrattualmente previsto.

3.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

La costruzione del Modello è stata preceduta da un'analisi preliminare, condotta dall'Impresa, considerando i contenuti del D. Lgs. n. 231/01, le indicazioni delle Politiche giudicate applicabili e le *best practices* di mercato.

L'analisi ha avuto ad oggetto le seguenti attività:

- Individuazione delle aree "a rischio reato" e delle "attività sensibili" ovvero di quelle attività operative che nell'ambito delle aree a rischio possono, in linea teorica, comportare la commissione di uno o più reati tra quelli previsti dal Decreto (c.d. "Mappatura delle aree a rischio");
- disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- predisposizione della documentazione costitutiva del Modello.

a. Individuazione delle attività a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. A) del Decreto prevede espressamente che il Modello individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati dallo stesso previsti.

L'analisi è stata condotta considerando il contesto organizzativo ed operativo di Athora Italia in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/01.

Si è tenuto conto delle politiche, delle procedure e, più in generale, del complessivo *corpus* normativo aziendale e dei sistemi di controllo interno esistenti e già operanti nell'Impresa, 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.

All'esito dell'analisi:

- sono state individuate le aree a rischio reato e le attività sensibili all'interno delle quali si possono potenzialmente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi del Decreto;
- per ogni reato sono state individuate le possibili modalità di realizzazione;
- sono stati individuati i c.d. *risk owners* ovvero i referenti, nell'ambito dell'organizzazione, responsabili delle aree a rischio reato.

b. Disegno del Modello

Nella seconda fase, in considerazione delle attività sensibili individuate, si è provveduto a rilevare le componenti del sistema di controllo esistente nell'Impresa e a verificarne sia l'adeguatezza rispetto alle esigenze di prevenzione e controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001, sia la rispondenza rispetto all'effettiva operatività svolta.

Nell'ambito dell'analisi è stata posta particolare attenzione al riscontro dei seguenti principi di controllo che Athora Italia ritiene fondanti per un presidio efficace ed efficiente al rischio ex D. Lgs. n. 231/01.

Norme di comportamento

Il Codice Etico e il Codice di Condotta devono descrivere i principi di comportamento e le regole di condotta da seguire nello svolgimento di tutte le attività sensibili.

Definizione di ruoli e responsabilità

La documentazione organizzativa aziendale deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli descrivendo le attività proprie di ognuna di esse.

I ruoli e le responsabilità devono essere diffusi e conosciuti a tutti i livelli della struttura.

Protocolli e normativa aziendale

Le attività sensibili devono essere regolamentate in modo coerente attraverso gli strumenti normativi aziendali per poter individuare in ogni momento le modalità operative seguite, i controlli da attuare e le responsabilità attribuite.

Segregazione dei compiti

In ogni attività sensibile devono essere separate le funzioni ed i soggetti incaricati di assumere e/o eseguire una decisione ed i soggetti deputati ad elaborare l'evidenza contabile della stessa e a svolgere i controlli previsti dalla legge e dalle procedure e prassi aziendali.

Poteri autorizzativi e di firma

Esistenza di un sistema di deleghe che consenta la chiara identificazione di una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'Impresa e manifestandone la volontà.

L'attribuzione dei poteri deve essere coerente con le responsabilità organizzative assegnate e con l'idoneità tecnico-professionale del delegato.

Devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure assegnate verso gli interlocutori esterni e meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati.

Attività di controllo e tracciabilità delle operazioni

La normativa interna deve formalizzare i controlli operativi e le loro caratteristiche.

La documentazione afferente agli *audit* delle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essa contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti. L'accesso ai documenti archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne, al Collegio Sindacale o a funzioni e organi deputati al controllo compreso l'Organismo di Vigilanza.

La formazione degli atti, i relativi livelli autorizzativi e lo sviluppo delle operazioni devono essere adeguatamente formalizzati con evidenza della loro motivazione.

I controlli effettuati devono essere documentati e verificabili *ex-post* e, ove opportuno, devono essere prodotti adeguati *report* di monitoraggio, che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie.

Flussi informativi

Esistenza di sistemi di flussi informativi che consentano di verificare il perseguimento di obiettivi strategici e il rispetto della normativa e di monitorare e controllare il perseguimento degli obiettivi.

Sistema Sanzionatorio

Esistenza di adeguati sistemi sanzionatori per i destinatari del Modello (si rimanda al Capitolo 5).

Formazione e informazione

Adeguati processi di formazione, diffusione e comunicazione del Modello e sugli obblighi derivanti dal D. Lgs. n. 231/2001, come meglio dettagliato nel paragrafo 3.5.

c. Impostazione della documentazione costitutiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Nella terza ed ultima fase è stata impostata la documentazione costitutiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Società.

Il Modello è costituito secondo la seguente struttura:

- 1) **Parte generale**, nell'ambito della quale viene descritto il Modello nelle sue caratteristiche generali (finalità, destinatari, struttura e metodologia adottata, ruolo e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, informazione e diffusione del Modello ecc.) e il Sistema Disciplinare da applicare nel caso di mancata osservanza del Codice Etico e del MOG adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- 2) **Parte speciale**, in cui vengono illustrate le aree di rischio e le attività sensibili individuate, le fattispecie di reato presupposto potenzialmente rilevanti per la Società (con relative esemplificazioni), le regole comportamentali, i principi ed i meccanismi di controllo previsti per il presidio dei reati.

3.4 La procedura di adozione del Modello

Pur essendo l'adozione del Modello "facoltativa" ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, Athora Italia ha deciso di dotarsi di un MOG, provvedendo all'approvazione del documento da parte del Consiglio di Amministrazione ed istituendo l'Organismo di Vigilanza quale organo deputato al monitoraggio dell'adeguatezza del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi relativi nonché delle risultanze dei controlli. Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con tempestività, il Consiglio di Amministrazione ha delegato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare, con cadenza periodica, l'adeguatezza del Modello e quindi, richiedere all'Impresa il relativo aggiornamento.

Le eventuali modifiche del Modello di carattere sostanziale, ossia dettate dall'evolversi della normativa di riferimento e/o da cambiamenti riguardanti i principi/fondamenti contenuti nel Modello, i poteri/doveri e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, sono oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche diverse da quelle sostanziali sono valutate direttamente dall'OdV, il quale provvederà a comunicare al Consiglio di Amministrazione le modifiche effettuate, affinché provveda alla relativa ratifica.

Si evidenzia che il Modello di organizzazione e gestione presentato nel documento ha validità per Athora Italia, dati i principi di autonomia e di responsabilità di ogni altra Impresa del Gruppo Assicurativo Athora Italia. Di conseguenza ogni società del Gruppo Assicurativo Athora Italia si dota, ove ritenuto necessario, 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 Athora Italia sono tenute ad osservare sin dove possibile, per adottare forme di comportamento sostanzialmente univoche fatte salve le specificità legate ai diversi settori di appartenenza.

3.5 Informazione e diffusione del Modello

Athora Italia garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel Modello nei confronti di tutti i portatori di interesse. In particolare, la Società provvede, anche tramite la pubblicazione sul sito Internet e sugli applicativi informatici aziendali (Intranet aziendale), a portare a conoscenza di tutti i destinatari (come da paragrafo 3.2) il presente Modello e il Codice Etico adottati dalla stessa e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

3.5.1 Informazione ai Dipendenti

Il livello di formazione ed informazione nei confronti dei dipendenti e dei portatori di interesse varia a seconda del ruolo e delle competenze degli stessi, con un diverso grado di approfondimento in relazione al differente coinvolgimento delle risorse nei processi sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'attività informativa è seguita dalla Funzione Risorse Umane e Normativa e si sostanzia nella pubblicazione sulla Intranet dei documenti che compongono il Modello, nonché delle sue regole di funzionamento (e.g. Codice Etico, Norme comportamentali, Normative interne aziendali, Codice Sanzionatorio): tale pubblicazione viene notificata a tutti i dipendenti dell'Impresa. L'Impresa provvede altresì a consegnare la documentazione in questione anche ai soggetti neoassunti in fase di regolarizzazione del rapporto lavorativo.

Al fine di agevolare la comprensione dei principi a fondamento del Modello e di renderne più immediata ed efficace la diffusione, l'Impresa organizza corsi formativi periodici volti all'approfondimento dei contenuti del Modello nonché, nel caso sia necessario, dell'evolversi della normativa di riferimento. L'attività formativa, rivolta a tutti i dipendenti, si sostanzia in

formazione frontale, con la partecipazione diretta in aula garantita dalla compilazione, da parte di ogni partecipante, di opportuni fogli firma (sia di entrata sia di uscita), oppure mediante lo svolgimento di moduli formativi in *e-learning*. In entrambi i casi, sono previsti dei test di valutazione (sia di entrata sia di uscita) al fine di poter verificare le conoscenze acquisite durante il corso.

L'attività di formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, che vigila sul costante svolgimento di programmi formativi definiti dalla funzione aziendale competente.

Gli eventi formativi garantiscono l'aggiornamento sistematico del personale, cui vengono illustrate le ragioni giuridiche e di opportunità che ispirano le regole e la loro portata concreta; a tal riguardo, l'Impresa valuta **interventi correttivi** a corredo della formazione periodica c.d. *standard* ogni qualvolta si verificano comportamenti anomali che rivelino in ottemperanza alle regole codificate o impongano revisioni e/o integrazioni dei protocolli operativi interni e comunque al termine di ciascun processo di *risk assessment*.

3.5.2 Informazione ai Collaboratori Esterni

Per gli altri soggetti che collaborano a vario titolo con l'Impresa, quest'ultima prevede, in fase di predisposizione del contratto, il trasferimento delle necessarie informazioni attestate con la sottoscrizione di specifiche clausole mediante le quali i soggetti in questione dichiarino di conoscere e rispettare principi e regole del Modello Organizzativo, nonché del Codice Etico adottato dalla Società.

CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Istituzione dell'OdV

È istituito presso Athora Italia, in ottemperanza all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza avente il compito di:

- a) Vigilare sull'**effettività** del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) Valutare nel tempo l'**adeguatezza** del Modello, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- c) Curare il necessario **mantenimento e aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- d) Suggestire proposte di adeguamento e verificare l'attuazione e la effettiva funzionalità delle soluzioni proposte (c.d. **follow-up**).

L'Organismo di Vigilanza è dotato di *autonomi poteri di iniziativa e controllo*; in particolare, i principali requisiti dell'Organismo sono:

- **Autonomia e indipendenza.** L'Organismo di Vigilanza di Athora Italia, rispondendo solo al Consiglio di Amministrazione dell'Impresa, è collocato come unità di *staff* in una posizione assolutamente svincolata dalla linea gerarchica, con funzioni di informativa solo ai massimi livelli aziendali. All'OdV non sono attribuiti compiti operativi e poteri decisionali relativi all'attività dell'Impresa, che ne pregiudicherebbero la serenità di giudizio in sede di verifica e controllo sui comportamenti adottati dai dipendenti e sulla tenuta del Modello. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Amministrativo è ascrivibile la responsabilità ultima del funzionamento del Modello;
- **Professionalità.** L'Organismo di Vigilanza di Athora Italia possiede un bagaglio di strumenti e tecniche idoneo per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Tale requisito è altresì garantito dal fatto che l'Organismo stesso sia composto da membri dotati di specifiche competenze tecniche anche di natura ispettivo-consulenziale tra loro complementari;
- **Continuità di azione.** La connotazione dell'Organismo quale struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni gestionali che la

vincolino all'assunzione di decisioni con effetti economico-finanziari, garantisce il monitoraggio costante sulla concreta attuazione del Modello.

4.2 Nomina, composizione e regole di funzionamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza di Athora Italia, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, si compone da un minimo di tre fino ad un massimo di sette membri.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo ed in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dal Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico, n. 220/2001 Testo Unico delle leggi in materia Bancaria.

In un'ottica di razionalizzazione dei controlli e dei flussi informativi inerenti al monitoraggio del sistema di controllo aziendale, il Consiglio ha attribuito la funzione di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 al Collegio Sindacale, coadiuvato dal Responsabile della Funzione di Internal Audit e da un esperto penalista esterno.

Ai componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione conferisce le più ampie facoltà e poteri per lo svolgimento delle attività contemplate nel Modello.

I componenti dell'Organismo, salvo che non sia diversamente stabilito nella delibera di nomina, restano in carica per tre anni e sono rinnovabili. In ogni caso ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una causa di incompatibilità (es. conflitto d'interesse), il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato. In ogni caso il componente che si trovi in una situazione di conflitto con la materia oggetto dell'attività o della decisione, deve astenersi dalla partecipazione alla stessa.

Il mandato sarà, altresì, revocato:

- 1) qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia e indipendenza richiesti dalla legge;
- 2) qualora vengano meno i requisiti di onorabilità di cui sopra;
- 3) nel caso di mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'Organismo, gli altri componenti ne daranno comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione affinché provveda, ove necessario, a deliberare la nomina del sostituto.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro effettivo più anziano (inteso come anzianità di carica nell'OdV), il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. In caso di perdita dei requisiti di indipendenza e autonomia, i membri dell'OdV comunicano la circostanza al Consiglio di Amministrazione, il quale ne delibera la decadenza.

Il mandato deve essere revocato per giusta causa; per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che determini un pregiudizio/impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'Organismo;
- b) un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- c) una sentenza di condanna dell'Impresa ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- d) una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- e) una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvede, ove necessario, a nominare il nuovo componente dell'Organismo in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, il potere di revoca venga esercitato, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo Organismo.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, disporrà la sospensione dei poteri

dell'Organismo, o di uno dei suoi membri, e la nomina di un Organismo *ad interim*, o la nomina di un nuovo membro.

Qualora venisse meno, per sopravvenuta incapacità, morte, revoca, decadenza o dimissioni, la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso decade automaticamente. In questo caso il Consiglio di Amministrazione provvede, entro 60 giorni, a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno trimestrale, fatta salva la possibilità di riunirsi ogniqualvolta lo stesso ne ravvisi la necessità; le riunioni, documentate in appositi verbali sottoscritti da tutti i partecipanti, sono valide con la presenza della maggioranza dei membri in carica.

Nel caso in cui dovessero presentarsi eccezionali e temporanee situazioni di incompatibilità in relazione a specifiche attività di controllo, le stesse vengono superate con l'astensione da parte del soggetto interessato; inoltre, in caso di parità tra voti favorevoli e contrari, si ritiene prevalente la decisione del Presidente.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza del segnalante in ordine alle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

4.3 Funzioni e poteri dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sull'osservanza del Modello nonché sull'efficacia e adeguatezza nel tempo dello stesso; in particolare, l'OdV svolge, con autonomi poteri, le seguenti attività:

- a) promuovere la conoscenza e la comprensione del Modello nell'Impresa;
- b) vigilare sull'osservanza del Modello nell'Impresa;
- c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica sull'osservanza del Modello;
- d) vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto dell'Impresa;

- e) promuovere l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni organizzative e/o legislative;
- f) segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che l'Organismo stesso abbia accertato. Le segnalazioni anonime saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo, tenuto conto della gravità della violazione denunciata e delle indicazioni ivi contenute;
- g) comunicare e relazionare, su base continuativa, al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione. Al riguardo, trasmette, su base almeno semestrale, una **relazione informativa scritta** al Consiglio di Amministrazione riguardante: (i) le attività di verifica e controllo compiute nel periodo di riferimento e l'esito delle stesse (anche con riferimento al programma originariamente elaborato) e (ii) i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
- h) promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi destinatari individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- i) verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività dell'Impresa con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;
- j) istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- k) segnalare al Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'attività svolta, l'eventuale elaborazione o aggiornamento di protocolli, procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello.
- l) vigilare sul costante svolgimento di programmi formativi, per quanto concerne l'evoluzione della normativa in argomento, rivolti sia al personale dipendente sia alla rete distributiva, anche collaborando con gli enti aziendali preposti per la relativa effettuazione;
- m) segnalare la necessità di promuovere eventuali sanzioni disciplinari nel caso di accertate violazioni delle disposizioni di cui al Codice Etico ovvero del Modello;

- n) documentare e conservare copia della documentazione inerente agli incontri con gli Organi Societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, assicurando la tracciabilità delle attività svolte.

Per ottemperare alle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza attiva ed esegue indagini interne avvalendosi del supporto della Funzione di Internal Audit e/o di altre funzioni che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie; inoltre, per poter adempiere ai compiti assegnatigli, l'Organismo di Vigilanza ha accesso ad ogni documento aziendale rilevante, senza necessità di alcun consenso preventivo.

L'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di relazionarsi con le funzioni aziendali deputate al controllo, mediante un flusso informativo inerente sia i presidi delle aree di rischio individuate in relazione ai reati rilevanti ex D. Lgs. 231/01, sia la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza del Modello.

Per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti ad esso assegnati, l'Organismo di Vigilanza potrà far affidamento su una adeguata dotazione di risorse finanziarie; il *budget* proposto annualmente dallo stesso OdV sarà approvato dall'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza può farsi assistere da consulenti esterni con competenze specialistiche e, laddove lo ritenga opportuno, ascoltare i consulenti della Società (in relazione agli incarichi di consulenza loro affidati).

4.4 Conflitti di interesse

Nel caso in cui, con riferimento ad una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, tale soggetto deve tempestivamente darne comunicazione agli altri componenti (nonché al Consiglio di Amministrazione).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza;
- assicurare che l'astensione venga fatta constatare nel verbale della seduta.

4.5 Obblighi di informazione e modalità delle segnalazioni verso l'OdV

L'OdV può essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, Organi Sociali e loro singoli membri, agenti, collaboratori professionali e *partners* commerciali in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità amministrativa di Athora Italia ai sensi del Decreto. A tal fine, l'articolo n. 6 del Decreto, al comma 2, lettera d), stabilisce la necessità di prevedere specifici “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*”, ovvero, nei confronti dell'OdV; questo è un requisito fondamentale per valutare l'idoneità del MOG, in quanto flussi informativi periodici e formalizzati diretti all'OdV rappresentano uno strumento essenziale 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.

Si evidenzia altresì che la Legge n. 179/2017 è intervenuta sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prescrivendo la previsione, all'interno del Modello, di:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di Organizzazione e Gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
2. canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
3. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. *whistleblower*);
4. un espresso divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante (c.d. *whistleblower*), per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
5. apposite sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In considerazione di quanto sopra, l'Impresa ha attivato i canali di seguito meglio specificati, e dettagliatamente descritti nella Politica “Speaking Up”, al fine di consentire, non solo a tutti i dipendenti della Società (sia soggetti apicali che subordinati), ma anche ai membri degli Organi Sociali, ai Fornitori e ai Collaboratori di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (idonee a generare, anche solo in astratto, una eventuale responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di Organizzazione

e Gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni e/o attività svolte. In particolare, le segnalazioni dovranno essere indirizzate per iscritto all'Organismo di Vigilanza mediante una delle seguenti modalità:

- a) inoltro mail all'indirizzo *OdV231-life@amissimavita.it* (casella di posta elettronica gestita dall'Organismo di Vigilanza);

La segnalazione, anche se anonima, deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

Gli obbligati dovranno tempestivamente comunicare all'OdV:

i) i flussi periodici derivanti dalle risultanze del controllo periodico effettuato in attuazione del Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, monitoraggi, indici consuntivi, ecc.), con particolare riferimento alle relazioni periodiche effettuate dalle Funzioni Fondamentali sull'attività svolta nel periodo di riferimento;

ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito dell'attività svolta e in considerazione delle informazioni disponibili (considerando che un fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento);

iii) ogni notizia relativa alla possibile commissione di reati previsti dal Decreto acquisita direttamente e in ragione del rapporto di lavoro;

iv) ogni altra segnalazione, anche di natura ufficiosa, relativa alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società e che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto;

v) ogni informazione relativa a evidenze di operazioni condotte non in conformità alla normativa interna e alle disposizioni aziendali (e.g. politiche e procedure), in particolar modo quelle relative all'antiriciclaggio, all'antiterrorismo e nello specifico a quanto è indicato nella Politica in materia di anticorruzione.

Tra le informazioni rilevanti possono essere in via esemplificativa indicate le seguenti:

- a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- c) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

- d) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenziazione dei procedimenti disciplinari attuabili con le relative valutazioni;
- f) esiti di controlli – preventivi e successivi – e monitoraggio effettuati periodicamente² (inclusa la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Le segnalazioni verranno prese in considerazione e valutate dall'Organismo di Vigilanza i cui membri sono gli unici soggetti legittimati ad accedere alla casella di posta elettronica e, in generale, al contenuto delle segnalazioni allo stesso indirizzate. L'Organismo di Vigilanza garantisce la massima riservatezza nei confronti del segnalante, proteggendone l'identità.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e, ove necessario, si attiva tempestivamente e in modo efficace nelle attività indagine.

Si evidenzia che le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentire allo stesso di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; sull'Organismo, pertanto, non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi.

Le attività di indagine e le eventuali successive azioni sono attuate in modo da preservare i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione: in particolare, è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ivi incluso il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'Impresa garantisce altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Impresa e delle persone accusate erroneamente o in mala fede. In particolare, fatte salve le richieste provenienti dall'autorità giudiziaria o dalle P.A. competenti, l'OdV e/o le funzioni aziendali deputate alla gestione della segnalazione: (i) possono rivelare l'identità del segnalante solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato, (ii) separano i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e

² L'OdV riceve flussi periodici dalle Funzioni Fondamentali relativi alle relazioni periodiche effettuate sull'attività svolta nel periodo di riferimento.

rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

Sono assicurati la riservatezza della procedura ed il diritto delle parti ad essere ascoltate dall'Organismo in merito alla segnalazione, prima che vengano assunte le specifiche determinazioni previste dal Codice Sanzionatorio.

4.6 Flussi informativi da parte dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'adeguatezza e all'attuazione del Modello e al rilevamento di eventuali criticità, riportando le informazioni relative ad eventuali reati, illeciti e violazioni di cui abbia accertato la fondatezza della segnalazione.

Laddove richiesto da esigenze di tutela dell'integrità della Compagnia, l'OdV informa immediatamente (ossia prima di averne accertato la fondatezza) il Consiglio di Amministrazione di notizie inerenti alla possibile commissione di Reati/illeciti/violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza relazionerà su base periodica, almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione in ordine a:

- l'attività complessivamente svolta, con particolare riferimento a quella di verifica;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- l'elenco delle attività che si prevede di realizzare nell'anno;
- le modifiche normative rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 che si sono registrate nel periodo di riferimento.

4.7 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dalla Segreteria dell'OdV, in un apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV ed alla Segreteria stessa.

L'accesso a tale archivio da parte di terzi deve essere espressamente autorizzato per iscritto da parte dell'OdV.

CAPITOLO 5 IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio definisce le sanzioni previste per le infrazioni ai principi ed alle regole comportamentali sui quali si fonda il Modello. L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, la sanzione prescinde dall'integrazione di una specifica fattispecie di reato e viene comminata in caso di condotte poste in essere in violazione delle procedure codificate o disallineate rispetto ai protocolli definiti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Resta salva la facoltà per l'Impresa di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di Dipendenti e Collaboratori esterni in violazione del Modello Organizzativo.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono i seguenti:

- violazione delle procedure previste dal Modello o adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione delle procedure previste dal Modello o adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello stesso che esponano l'Impresa ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione di infrazione, provvede, secondo le modalità previste dal Codice Sanzionatorio, a notificare l'accaduto al soggetto a cui l'infrazione è attribuita; provvede altresì a dare corso all'attività istruttoria al fine di verificare l'effettività e la gravità della violazione nonché la corretta individuazione del responsabile.

Al termine dell'istruttoria, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione, la quale viene trasmessa all'unità organizzativa preposta alla gestione del personale.

Le disposizioni che regolano la fase disciplinare si coniugano a quelle di rango superiore, ivi comprese quelle dei CCNL e delle leggi regolamentari, cui non possono derogare in nessun caso.

5.2 Il sistema sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti soggetti al CCNL

La Società si è dotata di un Codice Sanzionatorio volto a disciplinare le violazioni, da parte di tutti i dipendenti (a qualsiasi titolo portatori di interessi), inclusi i dirigenti, alle disposizioni del Codice Etico e del Modello.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata all'Organismo di Vigilanza e all'Unità Organizzativa Responsabile della gestione del personale, al quale compete anche il monitoraggio del comportamento dei Dipendenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello.

L'applicazione delle sanzioni va graduata in ragione della violazione commessa; in tal senso, le sanzioni disciplinari per il personale dipendente tengono conto del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, ossia della gravità oggettiva del fatto costituente l'infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

In tal senso, coerentemente con le procedure previste dall'art. 7 della Legge del 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e con l'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da Athora Italia, i provvedimenti disciplinari irrogabili al personale dipendente sono i seguenti:

- **rimprovero verbale o biasimo scritto** per le mancanze lievi commesse per la prima volta ed esclusivamente qualificabili come colpose, ove esse non siano suscettibili di produrre effetti negativi verso l'esterno;
- **sospensione dal lavoro fino a 10 giorni e mancata retribuzione** per un importo non superiore a quattro ore della retribuzione base nel caso di infrazioni riguardanti obblighi di comunicazione o violazioni colpose lievi reiterate singolarmente passibili di richiamo verbale;
- **licenziamento** per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti, determinati da una condotta colpevole del lavoratore che integri gravi violazioni del contratto o delle regole di diligenza e fedeltà previste dagli artt. 2104 e 2105 del Codice civile, senza che possa distinguersi tra comportamenti che violino precetti penali di valore generale e quelli che infrangano regole della disciplina aziendale.

Le infrazioni agli obblighi di riservatezza andranno valutate nella loro intrinseca essenza al fine di proporzionarne l'eventuale sanzione. Resta salva la circostanza che qualsivoglia comportamento doloso dovrà essere valutato con il massimo rigore.

Il contenuto del Codice Sanzionatorio, al pari del Codice Etico, è portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante la pubblicazione sugli applicativi informatici dedicati (Intranet aziendale).

5.3 Il Sistema sanzionatorio nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte dei Dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previste dal MOG e dal Codice Etico, l'Impresa provvede ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal sistema sanzionatorio adottato.

Può costituire un illecito anche il mancato controllo, da parte del Dirigente, dei lavoratori gerarchicamente subordinati i quali hanno compiuto una violazione dei principi e delle regole di comportamento previste dal MOG e dal Codice Etico.

5.4 I provvedimenti relativi agli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Organo Amministrativo, il quale prende gli opportuni provvedimenti.

5.5 I provvedimenti relativi ai Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 I provvedimenti relativi ai Consulenti e ai Collaboratori Esterni

Ogni violazione alle regole del presente Modello commessa da consulenti e collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti; le infrazioni possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatto salvo il diritto di richiedere il risarcimento del danno qualora dalla condotta di tali soggetti derivino danni all'Impresa, quali l'applicazione di una delle misure previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

5.7 I provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV

Ogni violazione alle regole del presente Modello commessa dai membri dell'OdV è segnalata dagli altri Membri, o dagli Amministratori, all'intero Organo Amministrativo, il quale prende gli opportuni provvedimenti