



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS. 231/2001**

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di IRSA Servizi e
Formazione S.r.l. con delibera del 27 dicembre 2017
Aggiornamento approvato dal Consiglio di
Amministrazione di ANIA SAFE con delibera del 7
novembre 2023

Sommario

1. DESCRIZIONE DI ANIA SERVIZI E FORMAZIONE S.R.L.	3
2. FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	4
3. DESTINATARI DEL MODELLO	5
4. STRUTTURA DEL MODELLO	5
5. CODICE ETICO.....	6
6. PROCEDURA DI ADOZIONE E MODIFICA DEL MODELLO	7
7. DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI	7
7.1. Sanzioni.....	8
7.2. Reati presupposto.....	10
7.3. Efficacia esimente del Modello.....	11
8. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
8.1. Compiti e poteri dell’OdV	13
8.2. Nomina e regolamentazione dell’OdV	14
8.3. Informativa dell’OdV verso gli organi societari	15
8.4. Informative (flussi informativi) nei confronti dell’OdV	16
9. SISTEMA DISCIPLINARE	18
9.1. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente.....	19
9.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni	20
9.3. Misure nei confronti dei dirigenti.....	20
9.4. Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco.....	21
9.5. Misure nei confronti dei consulenti o altri soggetti terzi	21
10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	22
10.1 Comunicazione iniziale	22
10.2. Formazione	22
11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	23

1. DESCRIZIONE DI ANIA SERVIZI E FORMAZIONE S.R.L.

ANIA SERVIZI E FORMAZIONE S.r.l. (anche solo “**ANIA SAFE**” o “**Società**”), già denominata IRSA SERVIZI E FORMAZIONE S.r.l., è la società interamente controllata da ANIA – Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici – che fornisce una vasta gamma di servizi innovativi finalizzati a supportare l’operatività e l’efficienza delle imprese assicurative e, più in generale, favorire lo sviluppo del mercato. La Società, inoltre, promuove attività formative e progetti nel campo dell’editoria e della ricerca dedicati al mondo assicurativo e finanziario.

In data 5 dicembre 2018 la Società ha incorporato per fusione Ania Servizi Srl e Società Editoriale Assicurativa – Ed. Ass. Srl, società interamente controllate da ANIA, concludendo così un progetto di integrazione avviato con l’obiettivo di valorizzare i punti di forza delle diverse realtà aziendali e di realizzare sinergie imprenditoriali, nel rispetto delle esperienze e competenze acquisite da ciascuna società nello specifico campo di attività.

In particolare, le società incorporate offrivano, rispettivamente, servizi innovativi alle imprese del settore assicurativo (Ania Servizi Srl) e attività editoriale per il settore assicurativo (Società Editoriale Assicurativa – Ed. Ass. Srl). La fusione ha, quindi, permesso di accorpate le menzionate attività in ANIA SAFE, realizzando così una migliore organizzazione aziendale, amministrativa e contabile e generando un’offerta di servizi più ampia e completa.

ANIA SAFE è ora strutturata al suo interno in tre aree: Servizi Assicurativi, per fornire servizi al settore assicurativo; Formazione, per offrire iniziative per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti del settore assicurativo, finanziario e attività di consulenza; Editoria, per l’attività di produzione e commercializzazione di pubblicazioni.

Per lo svolgimento della propria attività, ANIA SAFE si avvale di un *team* di dipendenti e consulenti specialisti nelle materie giuridiche, assicurative, manageriali e comportamentali, nelle tecniche didattiche tradizionali, nella progettazione di sistemi informativi complessi, nelle discipline statistiche e attuariali.

ANIA SAFE adotta un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale: è gestita da un Consiglio di Amministrazione (anche “Consiglio”), composto un numero di variabile da 3 a 9 amministratori secondo le determinazioni assunte all’atto della decisione di nomina dei soci (o “Consiglieri”) che nominano al loro interno un Presidente e un Amministratore Delegato, i cui poteri sono stati stabiliti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2022. Le funzioni di Organo di controllo sono attribuite ad un Sindaco Unico. La Società ha, altresì, affidato il controllo contabile ad una società di revisione iscritta al registro dei revisori legali.

Nell’ambito del proprio sistema di controllo interno la Società si avvale, altresì, della funzione di Internal Audit della capogruppo, ANIA – Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici, il cui mandato (ai sensi del principio n. 1000 degli Standard on Audit) è esteso anche agli enti collegati, quali ANIA SAFE.

L'Internal Audit, sulla base di un processo sistematico e periodico di valutazione dei rischi, predispone un Piano di Audit e svolge specifiche attività finalizzate a garantire ragionevolmente che: le politiche, le procedure e le regole stabilite siano applicate e sia garantito il rispetto del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello Organizzativo; l'impiego delle risorse aziendali risponda a criteri di economicità ed efficienza; le informazioni finanziarie e gestionali elaborate dalla Società siano affidabili e corrette.

2. FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente documento, corredato da tutti i suoi allegati e dagli altri documenti di seguito indicati, costituisce il **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ("**Modello**" o "**Modello 231**") adottato da ANIA SAFE ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**") con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 novembre 2023 e fa seguito al precedente Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione di IRSA Servizi e Formazione S.r.l con delibera del 27 dicembre 2017 e aggiornato dal Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2020.

La Società intende operare nel più rigoroso rispetto della legalità e della trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

A tal fine, a seguito dell'attività di *risk assessment* – volta ad analizzare il contesto aziendale e individuare le aree e le attività nelle quali si potrebbe, in astratto, annidare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto – la Società si è dotata di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi identificati nella fase precedente. Inoltre, è ferma convinzione della Società che un modello di *business* orientato al rispetto dell'intero apparato regolativo di riferimento consenta anche il raggiungimento di risultati economici significativi e destinati a durare nel tempo.

Attraverso il presente Modello, pertanto, ANIA SAFE intende perseguire le seguenti finalità:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni;
- informare i Destinatari interni e terzi, come definiti al capitolo 3, dell'esistenza del Modello e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare i Destinatari interni del Modello, ribadendo che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la commissione di un reato presupposto – anche

solo nella forma di tentativo – nell’interesse o vantaggio della Società, può dare luogo all’applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell’agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d’immagine e reputazionali.

3. DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello si applicano ai:

(a) “Destinatari interni”, ossia:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;

(b) “Destinatari terzi”, ossia:

- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, partner commerciali e finanziari e terze parti in genere).

I Destinatari interni e terzi sono collettivamente denominati “Destinatari”.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare le disposizioni del Modello e devono orientare la propria attività quotidiana al rispetto della legalità.

4. STRUTTURA DEL MODELLO

Il contenuto del Modello è individuato in base alle disposizioni di cui all’art. 6, co. 2, del Decreto, il quale prevede che l’ente debba:

- a. *individuare le attività* nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b. prevedere *specifici protocolli* volti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare *modalità di gestione delle risorse finanziarie* idonee a prevenire i reati;
- d. prevedere *obblighi di informazione nei confronti dell’OdV*;
- e. introdurre un *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

A tal fine, ANIA SAFE ha proceduto all’elaborazione del Modello anzitutto sulla base degli esiti delle attività di:

- a. **mappatura** dell’operatività aziendale, che ha consentito di individuare le aree in cui, in astratto, potrebbe annidarsi il rischio di commissione dei reati presupposto;
- b. **valutazione** delle procedure aziendali già esistenti e *gap analysis*.

È bene precisare che la Società è consapevole che l’adozione del Modello non elimina totalmente il rischio che i reati vengano commessi ma serve a realizzare condizioni in grado di prevenirne il più possibile la commissione.

Il Modello si compone di due Parti:

- i. la **Parte Generale**, in cui sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento ai contenuti del Decreto, al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale, alla diffusione del Modello, alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso ed al sistema disciplinare;
- ii. la **Parte Speciale**, volta a dettagliare i reati considerati rilevanti per la Società all'esito dell'attività di *risk assessment*, i principi di comportamento ed i presidi di controllo ai quali dovranno ispirarsi i comportamenti dei Destinatari interni nelle aree potenzialmente a rischio al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- ~ il **Codice Etico** (Allegato 1);
- ~ l'**elenco dei reati** presupposto previsti dal Decreto (Allegato 2);
- ~ l'**organigramma** aziendale (Allegato 3);
- ~ il **corpo procedurale** aziendale (Allegato 4);
- ~ **protocollo sulla gestione dei flussi informativi** verso l'Organismo di Vigilanza (Allegato 5).

ANIA SAFE si conforma, inoltre, alla Procedure e alle Istruzioni dettate dalla controllante ANIA nella misura in cui riguardano e informano anche i Destinatari del presente Modello.

ANIA SAFE, nella predisposizione del presente documento, ha fatto riferimento alle *best practices* di settore, anche tenendo in considerazione le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" emanate da Confindustria (aggiornate, da ultimo, a giugno 2021) e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE IMPRESE ASSICURATRICI.

5. CODICE ETICO

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del **Codice Etico** (v. Allegato 1), approvato nella sua versione più aggiornata dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 27 ottobre 2020 (che fa seguito alla delibera del Consiglio di Amministrazione di IRSA Servizi e Formazione S.r.l. del 23 marzo 2015, con cui è stato adottato il Codice Etico) per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il **Codice Etico** costituisce un meccanismo di autoregolamentazione e la sua specificità – che lo differenzia rispetto ai compiti propri del Modello – risiede nel fatto che incide sull'attività aziendale *ex ante* rispetto ad altre forme di controllo aziendale (ad es. i principi di controllo), introducendo norme di comportamento a cui devono ispirarsi tutti i soggetti interni e gli stakeholders dell'azienda, in coerenza con i valori ed i principi che devono caratterizzare la cultura della Società.

Il Codice Etico, infatti, riveste una portata generale in quanto contiene i principi di *deontologia aziendale* che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche se esterni alla Società, cooperano al perseguimento dei fini di ANIA SAFE;

- il **Modello** risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto dal Decreto, l'esigenza di descrivere il sistema di regole specifiche interne diretto a *prevenire la commissione di particolari tipologie di reati*, se commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società diffonde, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, le informazioni relative alla disciplina normativa e alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi individuati dal Codice Etico.

Il Codice Etico viene sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento, sia con riferimento alle novità legislative, sia per effetto delle modifiche dell'operatività della società o della sua organizzazione interna.

6. PROCEDURA DI ADOZIONE E MODIFICA DEL MODELLO

In considerazione del fatto che il Decreto configura il Modello come un «atto di emanazione dell'organo dirigente», la relativa approvazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede con apposita delibera.

Al medesimo organo compete, poi, l'adozione di ogni successiva modifica e/o integrazione sostanziale: per esempio, sono da intendersi come "sostanziali" le modifiche o le integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione normativa di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole comportamentali contenute nel Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Modifiche non sostanziali tra cui rientrano anche le modifiche non sostanziali alle procedure interne allegato al Modello stesso possono invece essere demandate dal Consiglio stesso all'Amministratore Delegato ovvero ad altro soggetto incaricato, previo coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello, ad ogni modo, sarà sottoposto a periodica verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza che potrà, in ogni momento, formulare proposte o suggerire modifiche, volte ad adeguare il Modello in base a eventuali modifiche organizzative della Società ovvero all'introduzione di nuove categorie di reati presupposto di una responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni.

7. DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

In esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.lgs. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*"), il

legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche¹.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri tipici della responsabilità “penale”, essendone la valutazione rimessa al giudice penale competente anche per l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie previste per l’imputato in seno al procedimento penale.

Ai sensi dell’art. 5 del Decreto, in particolare, la responsabilità dell’ente deriva dalla commissione di reati espressamente indicati nel Decreto (c.d. “reati presupposto”, cfr. par. 7.2) ove commessi nel suo *interesse* o a suo *vantaggio* da:

- i. **soggetti apicali**: persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- ii. **soggetti subordinati**: persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Quanto ai concetti di interesse o vantaggio, sussiste un:

- **interesse** dell’ente, quando la persona fisica agisce con l’intento di apportare un beneficio all’ente, a prescindere dalla realizzazione dello stesso e dal perseguimento di un eventuale concorrente interesse proprio o di terzi;
- **vantaggio** per l’ente, quando l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l’ente, abbia comunque fatto conseguire a quest’ultimo un qualsiasi beneficio.

L’ente **non** risponde se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica ricorre, sebbene con una riduzione che va da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie e interdittive, anche nelle ipotesi in cui il reato presupposto rimanga nella forma del tentativo.

La responsabilità amministrativa degli enti si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato ed è inoltre autonoma dalla stessa, nel senso che l’ente risponde anche quando l’autore del reato non sia stato identificato ovvero non sia imputabile oppure quando il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

7.1. Sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli enti sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

¹ Trattasi, in particolare (i) della convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; (ii) della convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri; (iii) della convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Nello specifico, le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 a un massimo di € 1.549. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base dei criteri individuati dal primo comma dell'art. 11 del Decreto (gravità del fatto, grado della responsabilità dell'ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti), mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica coinvolta.

Le sanzioni interdittive, individuate dal secondo comma dell'art. 9 del Decreto, sono:

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

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e laddove ricorrono determinate condizioni. A norma dell'art. 14 del Decreto, tali sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente ed il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati dall'art. 11 del Decreto, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, co. 5², del Decreto, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Ove ricorrono le condizioni previste dall'art. 16 del Decreto, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Occorre tuttavia notare che le sanzioni interdittive possono essere applicate alla persona giuridica sia all'esito del procedimento, sia in via cautelare nel corso del procedimento, quando vi siano:

- gravi indizi per la sussistenza della responsabilità della persona giuridica per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19).

² Ai sensi dell'art. 25, co. 5, del Decreto (così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3), nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è stato commesso da un soggetto c.d. 'apicale' e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni se il reato è stato commesso da un soggetto c.d. 'sottoposto'.

Invero, è anche prevista una specifica ipotesi di confisca del profitto del reato in assenza di condanna quando il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale (art. 6, co. 5).

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale, a carattere reputazionale, che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

7.2. Reati presupposto

Si riporta di seguito l'elenco dei reati che costituiscono presupposto della responsabilità degli enti ex D. Lgs. 231/2001 (per una dettagliata elencazione degli stessi e per una breve panoramica delle condotte si rimanda all'Allegato 2 al presente Modello):

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)³;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*)⁴;
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*)⁵;
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)⁶;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*)⁷;
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1*)⁸;
- reati societari (art. 25 *ter* del Decreto)⁹;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*)¹⁰;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1*)¹¹;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*)¹²;
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*)¹³;
- omicidio colposo ovvero lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*)¹⁴;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*)¹⁵;

³ Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 e, da ultimo, dal D.L. 105/2023 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 137/2023)

⁴ Articolo inserito dalla L. n. 48/2008 e modificato, da ultimo, dal D.L. n. 105/2019 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 133/2019).

⁵ Articolo inserito dalla L. n. 94/2009.

⁶ Articolo modificato da ultimo dal D. Lgs. 75/2020.

⁷ Articolo inserito dal D.L. n. 350/2001 (convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001); modificato dalla L. n. 99/2009.

⁸ Articolo inserito dalla L. n. 99/2009.

⁹ Articolo inserito dal D. Lgs. n. 61/2002 e modificato, da ultimo, dal D. Lgs. 19/2023.

¹⁰ Articolo inserito dalla L. n. 7/2003; delitti previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

¹¹ Articolo inserito dalla L. n. 7/2006.

¹² Articolo inserito dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016.

¹³ Articolo inserito dalla L. n. 62/2005.

¹⁴ Articolo inserito dalla L. n. 123/2007 e sostituito dalla L. n. 81/2008.

¹⁵ Articolo inserito dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014.

- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies.1*)¹⁶;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*)¹⁷;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)¹⁸;
- reati ambientali (art. 25 *undecies*)¹⁹;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)²⁰;
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)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*)²²;
- reati tributari (art. 25 *quingiesdecies*)²³;
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)²⁴;
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*)²⁵;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*)²⁶;
- reati transnazionali (L. n. 146/2006).

7.3. Efficacia esimente del Modello

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di gestione, organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (c.d. Organismo di Vigilanza, *breviter* "OdV");
- c. il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste dal Modello;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

L'adozione del Modello, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre ad un accertamento di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento non è, tuttavia, di per sé

¹⁶ Articolo inserito dal D. Lgs. 184/2021 e modificato, da ultimo, dal D.L. 105/2023 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 137/2023).

¹⁷ Articolo inserito dalla L. n. 99/2009.

¹⁸ Articolo inserito dalla L. n. 116/2009, come sostituito dal D. Lgs. 121/2011.

¹⁹ Articolo inserito dal D. Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015.

²⁰ Articolo inserito dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017.

²¹ Articolo inserito dalla L. n. 167/2017.

²² Articolo inserito dalla L. n. 39/2019.

²³ Articolo inserito dal D.L. n. 124/2019 (convertito con modificazioni dalla L. 157/2019) e modificato dal D. Lgs. 75/2020.

²⁴ Articolo inserito dal D. Lgs. 75/2020.

²⁵ Articolo inserito dalla L. 9/2022.

²⁶ Articolo inserito dalla L. 9/2022.

sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, si richiede che:

- 1) siano individuate le attività nel cui ambito possano essere commessi reati;
- 2) siano previsti specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- 4) siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- 5) sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

È importante, da ultimo, tenere presente che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

Come anzidetto, il Decreto prevede che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, verificandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un **Organismo di Vigilanza** interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

In ossequio a tale prescrizione, il Consiglio di Amministrazione di ANIA SAFE ha nominato un Organismo di Vigilanza, a struttura collegiale di tre componenti, di cui uno con la qualifica di Presidente.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- a. **autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato: *i)* dalla composizione collegiale e dalla presenza di una componente almeno maggioritaria di membri (due) che non siano dipendenti di ANIA SAFE (es. membri dell'Organo di controllo o soggetti completamente esterni all'ente); *ii)* dall'autonomia dell'iniziativa di controllo dell'OdV da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte della società e, in particolare, dell'organo dirigente; *iii)* dai requisiti soggettivi formali di ciascun membro, quali, ad esempio, l'onorabilità, la professionalità e l'assenza di relazioni di parentela con il vertice.
- b. **professionalità:** requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- c. **continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a verificarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di ANIA SAFE.

8.1. Compiti e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di:

- i. verificare l'attuazione delle attività di controllo previste;
- ii. elaborare le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- iii. formulare proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo o significative modifiche dell'assetto interno della Società;
- iv. segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente. In questa ottica si coordina con l'Organo di controllo o con il Consigliere Delegato per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- v. effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società;
- vi. coordinare le iniziative per la diffusione dell'informativa sul Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso.

L'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e i Destinatari del Modello hanno la responsabilità di fornire prontamente risposte in merito a quesiti posti dall'OdV. È riconosciuta la facoltà all'OdV di aprire "indagini interne" per acquisire elementi conoscitivi a seguito di comportamenti censurabili ai fini del presente Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti l'OdV si può avvalere del supporto di strutture esterne che riterrà necessarie per l'espletamento dei suoi compiti.

L'Organismo deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Con riferimento alla formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

Il fondo potrà essere gestito in autonomia da parte dell'OdV – purché esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni – mediante l'invio di richieste scritte e motivate alle competenti funzioni aziendali della Società, che sono tenute a darvi esecuzione nei limiti di disponibilità del fondo.

Alla fine di ogni anno l'OdV è tenuto a **rendicontare** al Consiglio di Amministrazione le spese sostenute nello svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'OdV sono tenuti ad agire in **modo informato**; ciascun membro può chiedere informazioni necessarie per la verifica sul Modello, sulla sua efficacia e sulla concreta gestione dello stesso.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV agisce nel rispetto dei doveri di **riservatezza** e del **segreto** professionale/aziendale.

Al fine di assicurare pienamente l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, le decisioni in merito alle sanzioni previste per i componenti dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, sentito obbligatoriamente il parere dell'Organo di controllo.

8.2. Nomina e regolamentazione dell'OdV

Competono al Consiglio di Amministrazione di ANIA SAFE la nomina dell'OdV; la scelta dei criteri di composizione dell'OdV; la determinazione del compenso dei membri dell'OdV.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica 2-3 anni e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società, membri dell'organo di controllo e professionisti esterni. Questi ultimi non devono avere con ANIA SAFE rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi. I compensi dei componenti dell'OdV, sia interni che esterni a ANIA SAFE, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

I membri dell'OdV devono possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

- i. non essere soggetto dichiarato interdetto, inabilitato, in liquidazione giudiziale, ovvero condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
- iii. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p., in relazione a reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
- iv. non essere indagato per reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con ANIA SAFE decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare i componenti dell'Organismo, con delibera consiliare, sentito il parere dell'Organo di controllo, in ogni momento **ma solo per giusta causa**. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- a. l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti;
- b. l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;

- c. la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- d. la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV;
- e. per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Membri del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R.

L'OdV potrà provvedere a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito **Regolamento**, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

L'OdV viene altresì dotato di un indirizzo di posta elettronica odv@aniasafe.it dedicato, il cui accesso è riservato al solo all'Organismo di Vigilanza.

8.3. Informativa dell'OdV verso gli organi societari

L'OdV, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco un'informativa annuale avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese dall'OdV;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- l'informazione sul Piano di attività.

Inoltre, l'OdV deve riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato (c.d. *informativa ad evento*) in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- la mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;

- l'esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero a carico di ANIA Safe in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Delegato.

L'Organismo, inoltre, deve riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da dirigenti (ove presenti) della Società o dal Sindaco;
- Sindaco, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

L'OdV, su richiesta dei suddetti organi, riferisce, in qualsiasi momento, in merito al funzionamento del Modello oppure a situazioni specifiche, o può a sua volta, in qualsiasi momento, presentare richiesta in tal senso.

8.4. Informative (flussi informativi) nei confronti dell'OdV

Il D.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici **obblighi informativi** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello.

I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per i quali si rimanda al Protocollo sulla gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (Allegato 5) si distinguono in:

- flussi informativi ad evento;
- informativa periodica;
- segnalazioni.

8.4.1. Flussi informativi ad evento

I flussi informativi ad evento indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono avere ad oggetto, a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori, dirigenti o dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al Decreto o per i reati presupposto;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello, del Codice Etico, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- i rapporti dai quali possano emergere profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto o al sistema di controllo interno;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- le significative variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura aziendale od organizzativa, nelle procedure, nel sistema dei poteri;

- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- ogni documento utile ai fini della valutazione, della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati (ad esempio, reportistica sul traffico di rete in forma aggregata), nonché nella gestione della proprietà intellettuale;

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Sindaco e la società di revisione.

8.4.2. Informativa periodica

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente, dovranno essere periodicamente comunicate all'Organismo le informazioni concernenti attività ricorrenti che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile).

8.4.3. Segnalazioni (*whistleblowing*)

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

La nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su tentativi di nasconderle e possono avere ad oggetto, tra l'altro, le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Con riferimento ai soggetti privati che hanno adottato un Modello 231, ma che nell'ultimo anno non hanno impiegato una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato e che non rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui all'Allegato al Decreto, relativi a servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti (quale ANIA SAFE), la norma si applica limitatamente alle segnalazioni inerenti violazioni della disciplina 231 o del Modello presentate attraverso i canali di segnalazione interni.

Pertanto, in conformità con quanto disposto dal D. Lgs. 24/2023 e dal D. Lgs. 231/2001²⁷, ANIA SAFE adotta la “*Procedura in materia di tutela degli autori di segnalazione di reati o di altre irregolarità (c.d. whistleblowing)*” di ANIA, che costituisce parte integrante del Modello (Allegato 4), che disciplina:

- le violazioni oggetto delle segnalazioni;
- le caratteristiche dei canali di segnalazione interni;
- le misure di tutela del segnalante;
- la procedura di gestione delle segnalazioni;
- l’obbligo di riservatezza;
- il trattamento dei dati personali;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure orale secondo quanto previsto dalla specifica Procedura allegata al Modello. ANIA SAFE garantisce in ogni modo la massima riservatezza circa l’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei propri diritti o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I suddetti canali di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta (ovvero la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione e alla quale è attribuita la violazione o che comunque è indicata come implicata nella stessa), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione dei canali di segnalazione interni è affidata al Responsabile del Servizio Audit, in quanto Servizio dotato di autonomia e indipendenza, come previsto dalla normativa vigente.

Il Servizio Audit valuta, con l’eventuale supporto dell’OdV e/o del responsabile del Servizio Risorse Umane, le segnalazioni ricevute e adotta i provvedimenti ritenuti opportuni, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio ha, nel presente contesto, un duplice scopo:

- garantire l’attuazione e il rispetto del Modello 231;
- soddisfare uno dei requisiti considerati essenziali dal Decreto al fine di beneficiare dell’esonero da responsabilità della Società (art. 6, co. 1, lett. e); art. 7, co. 4, lett. b).

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un’ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto. Le sanzioni irrogabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l’autore della violazione e ANIA SAFE, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa.

²⁷ Ai sensi dell’art. 6, co. 2 *bis*, del D. Lgs. 231/2001 – come sostituito dal D. Lgs. 24/2023 – i Modelli dovranno prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Esse sono altresì coerenti con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo nazionale di lavoro applicato da ANIA SAFE e rispettose delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori). Le medesime sanzioni, sempre in rapporto al rilievo e alla gravità, trovano applicazione in caso di commissione degli illeciti in materia di *whistleblowing* di cui all'art. 21 del d.lgs. 24/23.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi interni di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del modello.

Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività, secondo quanto previsto anche dalla procedura *whistleblowing*.

L'OdV, qualora ravvisi, a mezzo della documentazione e delle notizie da esso comunque acquisite nell'ambito della sua attività di vigilanza, la violazione del Modello redige una relazione (di seguito "la relazione") contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

9.1. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente

La violazione delle regole comportamentali di cui al presente Modello da parte dei dipendenti soggetti al CCNL costituisce illecito disciplinare e rende pertanto applicabili le sanzioni previste agli articoli 26 e ss. del CCNL per il personale amministrativo delle imprese di assicurazione, e precisamente:

- rimprovero verbale
- biasimo inflitto per iscritto
- sospensione dal lavoro fino a 10 giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le previsioni del citato CCNL, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti del personale dipendente non dirigente avviene nel rispetto delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori e del vigente CCNL.

Nel caso in cui sia l'OdV ad aver riscontrato una violazione del presente Modello, trasmetterà la relazione al Consiglio di Amministrazione, informandone l'Organo di controllo.

9.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per ANIA SAFE nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, esempi di comportamenti sanzionabili, che costituiscono violazione del presente Modello, sono:

- a) violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello;
- b) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi aziendali, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- c) adozione di comportamenti ritorsivi o penalizzanti nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni a beneficio dell'OdV;
- d) violazione, con dolo o colpa grave, del divieto di effettuare segnalazioni infondate a beneficio dell'OdV.

Le sanzioni dovranno essere commisurate tenendo conto del livello di responsabilità e autonomia del Dipendente, dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico, dell'intenzionalità del comportamento, nonché della gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui ANIA SAFE può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Decreto, a seguito della condotta censurata.

Si precisa in ogni caso che:

- i. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ii. incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia di ANIA SAFE nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico di ANIA SAFE delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

9.3. Misure nei confronti dei dirigenti²⁸

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del

²⁸ Allo stato, nell'organico della Società non sono presenti dirigenti.

Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Al Dirigente potranno anche essere revocate le procure eventualmente conferitegli. È fatto salvo, in ogni caso, l'obbligo del Dirigente di risarcire i danni provocati a ANIA SAFE da ogni comportamento contrario alle prescrizioni del Modello.

L'accertamento della violazione e l'irrogazione delle sanzioni competono al Consiglio di Amministrazione, che dovrà valutare anche i casi di eventuali comportamenti ritorsivi o comunque pregiudizievoli nei confronti dei segnalanti.

9.4. Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o del Sindaco, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco, i quali, in base alle rispettive competenze e a seconda del soggetto interessato, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico/delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea.

9.5. Misure nei confronti dei consulenti o altri soggetti terzi

Qualsiasi comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con ANIA SAFE, in contrasto con le regole che compongono il Modello, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'applicazione di penali e/o l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale nonché l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società stessa.

Tali comportamenti verranno valutati dal responsabile della funzione che ha richiesto l'intervento del professionista, il quale riferirà tempestivamente e per iscritto al Consigliere Delegato, previa diffida dell'interessato e comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Qualora, invece, sia riscontrata la violazione del Modello da parte dei membri dell'OdV, la relazione sarà redatta dal Sindaco, che ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

10.1 Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale. In particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- l'invio di una comunicazione scritta dall'Amministratore Delegato a tutto il personale sui contenuti del D.lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- la diffusione del Modello mediante apposita cartella nel sistema informativo aziendale e la consegna di copia dello stesso nel corso delle sessioni di training o tramite posta elettronica a tutto il personale.

Ai nuovi assunti viene consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un "kit" informativo contenente il Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

10.2. Formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di ANIA SAFE di garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole etiche e comportamentali ivi contenute.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali ANIA SAFE ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse di ANIA SAFE, nonché verso quelle ancora da inserire.

Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle aree sensibili individuate dal Modello.

L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

In particolare, ANIA SAFE prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il quadro normativo di riferimento;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ANIA SAFE;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo;

da erogare in sezioni di training in aula, con livelli di dettaglio differenti, a seconda degli incarichi svolti in azienda.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i neoassunti ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il Consigliere Delegato.

Periodicamente si procederà alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità indicate Consigliere Delegato, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il D.lgs. 231/2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'ente e la sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al D.lgs. 231/2001, nonché ai reati rilevanti ai sensi del medesimo Decreto;
- modifiche significative della struttura organizzativa di ANIA SAFE nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo della Società.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Consiglio di Amministrazione per le modifiche demandate al Consigliere Delegato o ad altro soggetto incaricato.