

DOCUMENTO INFORMATIVO
del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO di
Europa Tutela Giudiziaria S.p.A.
ai sensi del D.Lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231

INDICE

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO | 2 |
| 1.1. | Il Decreto Legislativo 231/2001 | 2 |
| 1.2. | Le fattispecie di reato previste nel D.Lgs. 231/2001 | 2 |
| 1.3. | L'esenzione dalla responsabilità | 3 |
| 2 | IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 4 |
| 2.1. | Adozione del Modello | 4 |
| 2.2. | Funzione e scopo del Modello | 4 |
| 2.3. | La costruzione del Modello e la sua struttura | 4 |
| 2.4. | Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali | 5 |
| 2.5. | I principi ispiratori del Modello | 5 |
| 2.6. | Definizione dei principi etici | 6 |
| 3 | LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.P.A. | 7 |
| 4 | L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.P.A. | 8 |
| 4.1. | Individuazione dell'Organismo di Vigilanza | 8 |
| 4.2. | Nomina | 8 |
| 4.3. | Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 9 |
| 4.4. | Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale | 9 |
| 4.5. | Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie | 9 |
| 4.6. | Verifica sull'adeguatezza del Modello | 10 |
| 5 | DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE | 11 |
| 5.1. | Principi Generali | 11 |
| 5.2. | Criteri generali di irrogazione delle sanzioni | 11 |
| 5.3. | Ambito di applicazione | 11 |
| 5.4. | Sanzioni per i lavoratori dipendenti | 12 |
| 5.5. | Sanzioni per i dirigenti | 13 |
| 5.6. | Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale | 13 |
| 5.7. | Misure nei confronti del personale che esercita le attività esternalizzate | 13 |
| 5.8. | Misure nei confronti degli Agenti | 13 |
| 5.9. | Misure nei confronti di fornitori e collaboratori | 14 |
| 6 | FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO | 15 |
| 6.1. | Formazione ed informazione dei dipendenti | 15 |
| 6.2. | La comunicazione iniziale | 15 |
| 6.3. | La formazione | 15 |
| 6.4. | Informativa ai collaboratori e fornitori | 15 |

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge n. 300/2000, ha introdotto nel nostro ordinamento, in conformità a quanto previsto in ambito europeo, *“la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* per specifiche tipologie di reato commesse da amministratori e dipendenti.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa, che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la tempistica e la disciplina tipiche del processo penale.

L'ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificatamente previsti dal D.Lgs. 231/01 sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (c.d. soggetti apicali) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche, di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

Quando l'autore del reato è un soggetto apicale, il Legislatore prevede una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001).

Quando l'autore dell'illecito è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'Ente non va esente da responsabilità, quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 231/2001).

In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

1.2. Le fattispecie di reato previste nel D.Lgs. 231/2001

Il legislatore limita la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle seguenti fattispecie di reato:

- i. delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

- ii. delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo¹;
- iii. alcune fattispecie di c.d. reati societari²;
- iv. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico³;
- v. pratiche di mutilazioni di organi genitali femminili⁴;
- vi. delitti contro la personalità individuale⁵;
- vii. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato⁶;
- viii. reati di crimine organizzato transnazionale⁷;
- ix. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro⁸.

Ne consegue che, nel caso in cui sia commesso uno dei reati specificatamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge, se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche la responsabilità "amministrativa" dell'Ente.

1.3. L'esenzione dalla responsabilità

Il D.Lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati agiscono nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.Lgs. 231/2001).

La predisposizione di un "Modello di Organizzazione, gestione e controllo" specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società e volto ad impedire la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

Tale strumento non costituisce un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

La Legge prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

1 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dall'art. 6 della Legge n. 409/2001, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 bis.

2 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dal D.Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 ter.

3 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quater.

4 Tale reato è stato introdotto dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D.Lgs.231/2001 l'art.25 quater. 1.

5 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla Legge n. 228/2003 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quinquies.

6 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla Legge n. 62/2005 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 sexies.

7 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n. 146/2006.

8 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L.3 agosto 2007 n.123 che ha inserito nel D.Lgs.231/2001 l'art. 25 septies.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Adozione del Modello

EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali e al proprio mandato istituzionale, di procedere all'attuazione del "Modello di organizzazione gestione e controllo" previsto dal D.Lgs. 231/2001.

La costruzione del Modello è stata effettuata nel rispetto del D.Lgs. 231/2001 ed ispirata, oltre che alle norme in esso contenute, alle Linee Guida ANIA.

I principi informativi del Modello, ancorché adottato in piena autonomia, rispettano le linee guida formulate dalla capogruppo Fondiaria-Sai

Il Consiglio di Amministrazione di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. nella riunione del 16 settembre 2008, ha approvato il "Modello di Organizzazione, gestione e controllo" ed ha istituito l'apposito Organismo di Vigilanza.

2.2. Funzione e scopo del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono a EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e di migliorare la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione degli illeciti.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei dipendenti, nei Vertici Aziendali, nei collaboratori e nei fornitori che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ed alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alle disposizioni di legge, illeciti passibili di conseguenze rilevanti per EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A..

Si intende, inoltre, censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari e contrattuali.

Sulla base dell'orientamento dottrinale, condiviso dalle Linee Guida ANIA, l'esternalizzazione delle funzioni non fa venir meno il presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/01.

Pertanto l'estensione del Modello nei confronti della rete distributiva e delle società prestatrici di attività esternalizzate, deve ritenersi limitata allo svolgimento delle Attività Sensibili effettuate in nome e per conto di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A.

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche e preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e ispirato, oltre alle norme in esso contenute, anche ai principi e suggerimenti dettati al riguardo dalle Linee Guida ANIA.

Alla mappatura delle attività che potrebbero risultare a rischio di commissioni dei reati di cui il D.Lgs. 231/2001 (Attività Sensibili), si è pervenuti previo esame della documentazione aziendale e di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate alla rilevazione delle attività svolte, nonché all'approfondimento dei processi aziendali e del controllo sugli stessi.

In seguito si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle medesime.

L'esame delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale ha permesso di verificare che, nell'ambito delle Attività Sensibili individuate, esiste:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte;
- presenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- verifica dell'adeguata "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili, al fine di:
 - i. definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - ii. garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle stesse;
 - iii. garantire, ove necessario "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive;
- presenza e documentazione di attività di controllo e supervisione;
- presenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione degli accessi fisico-logici ai dati ed ai beni aziendali.

Ai fini dell'implementazione del Modello si è proceduto a:

- identificare l'Organismo di Vigilanza (OdV) attribuendo specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire le attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definire ed applicare le disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs.231/01.

2.5. I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. ha individuato:

- 1) il Modello di Organizzazione, gestione e controllo della capogruppo Fondiaria-Sai S.p.A;
- 2) lo Statuto sociale;
- 3) il Codice Etico;
- 4) i Principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni significative e di operazioni con Parti Correlate approvati dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo

- Fondiaria-Sai S.p.A.;
- 5) il Sistema disciplinare e sanzionatorio di cui al CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) delle imprese di assicurazioni;
 - 6) le comunicazioni e le circolari aziendali;
 - 7) le disposizioni normative e regolamentari di settore.

2.6. Definizione dei principi etici

EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività, anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/2001 ed ha adottato il Codice Etico di Gruppo.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare a principi di liceità, di correttezza e di trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con la clientela un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del Modello di organizzazione, gestione e controllo si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico, anche se il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro, dipendenti, organi sociali, collaboratori e fornitori, che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A., possano comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del decreto medesimo.

3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.P.A.

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. è giunta all'individuazione delle Attività Sensibili, c.d. mappatura dei rischi, rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Dall'analisi svolta emerge che i reati che potrebbero verificarsi nell'ambito delle Attività Sensibili individuate sono i seguenti:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Reati Societari
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico di cui all'art. 25^{quater} del D.Lgs. 231/2001
- Reati di crimine organizzato transnazionale
- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

a) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale – 1 –)

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con altro Ente Pubblico
- Gestione della partecipazione a procedure a evidenza pubblica
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza
- Assunzione e gestione amministrativa del personale
- Gestione del contenzioso giudiziale
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici
- Consulenza, gestione e liquidazione sinistri nei confronti della Pubblica Amministrazione, di soggetti che svolgono una pubblica funzione o un pubblico servizio
- Assunzioni rischi contratti non standard
- Provvigioni alla rete per contratti non standard
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

b) Reati Societari (Parte Speciale – 2 –)

- Contabilità generale e formazione del bilancio
- Rapporti con la Società di revisione e con il Collegio Sindacale
- Rapporti con le Autorità di Vigilanza
- Rapporti con gli azionisti.

c) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Parte Speciale – 3 –)

- Adempimenti antiterrorismo.

d) Reati di crimine organizzato transnazionale (Parte Speciale – 4 –)

- Adempimenti antiterrorismo
- Gestione sinistri aventi implicazioni transnazionali.

e) Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Parte Speciale – 5 –)

- Gestione degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008.

L'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali successive attività a rischio delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o all'attività della Società, sarà valutata l'inclusione nel novero delle Attività Sensibili.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.P.A.

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Il comma 4 dello stesso articolo prevede la possibilità, per gli Enti di piccole dimensioni, che la funzione dell'Organismo di Vigilanza sia esercitata direttamente dall'organo dirigente.

Il D.Lgs. 231/2001 e le Linee Guida ANIA suggeriscono che si tratti di un Organismo 'dell'ente', caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza, che, come statuiscono le Linee Guida ANIA, è titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo esercitabili nei confronti di tutti i settori dell'ente, compreso l'organo decisionale, riferisce della propria attività direttamente al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente, mantenendo un contatto su base periodica con il Collegio Sindacale.

Si tratta, come specificano le Linee Guida ANIA, del potere di effettuare verifiche, di richiedere informazioni, di svolgere indagini, di compiere ispezioni, di interrogare il personale con garanzia di segretezza e anonimato, di accedere a locali, dati, archivi, documentazioni e sistemi informativi in generale; in quest'ottica l'Organismo può coordinarsi con eventuali altri organismi aziendali competenti. Inoltre l'Organismo raccoglie i rapporti che, in base alle indicazioni impartite dal Modello, devono eventualmente essere redatti da soggetti apicali o da funzioni, servizi e uffici dell'ente.

Le Linee Guida ANIA indicano come rilevante l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organismo di Vigilanza e l'organo decisionale, e sottolineano come tutti i rapporti nei quali l'Organismo sia parte non possono comportare influenza nei suoi confronti, ma solo disponibilità e collaborazione in favore dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito regolamento

Infine, per garantire il corretto assolvimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è conferita autonomia finanziaria.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. e in considerazione della specificità dei compiti, il Consiglio di Amministrazione di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. in data 16 settembre 2008 ha istituito l'Organismo di Vigilanza in forma monocratica.

4.2. Nomina

Le Linee Guida ANIA prevedono che i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società ed in possesso di particolari requisiti soggettivi in considerazione dello specifico incarico loro affidato.

Il titolare dell'Organismo di Vigilanza di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. deve attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o decadenza:

- non vantare rapporti di lavoro, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti considerati dal D.Lgs. 231/01;
- non essere portatore, facendone apposita dichiarazione, di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente, tali da pregiudicarne l'indipendenza, né di coincidenze di interesse con l'ente medesimo esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione

- d'opera intellettuale;
- non avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della Legge 31 maggio 1965, n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere stato condannato con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Nelle altre ipotesi l'eventuale revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il titolare dell'Organismo di Vigilanza si impegna a comunicare immediatamente alla Società qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello.

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà, di norma, della struttura della funzione di Audit di Gruppo e del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, si renderanno a tali fini necessarie.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, ove ritenuto necessario, l'intervento di soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità e di indipendenza.

4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale

E' assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di reporting, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Presidente.

E' previsto un periodico scambio d'informazioni tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, per richiesta dell'una o dell'altra parte, nonché con la società di Revisione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato, con congruo anticipo, in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso.

Con cadenza almeno annuale l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo medesimo.

4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza verrà informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, organi sociali, collaboratori e fornitori, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare

responsabilità di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole sospetto di commissione, dei reati o, comunque a comportamenti non conformi alle regole dettate del Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione, o presunta violazione, del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, riferisce all'Organismo di Vigilanza in forma scritta presso la sede legale della Società. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante;
- in un'ottica di uniformità di comportamento, l'Organismo di Vigilanza di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. si coordina con l'Organismo di Vigilanza della capogruppo Fondiaria-Sai S.p.A. in ordine agli eventuali provvedimenti da adottare a seguito delle segnalazioni ricevute.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal Modello e dal Sistema Disciplinare. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

All' Organismo di Vigilanza devono essere altresì trasmesse le informative concernenti:

- 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.231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs.231/2001;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs.231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sarà conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio per un periodo di 10 anni.

4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello, l'Organismo di Vigilanza periodicamente effettuerà verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Inoltre, sarà svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali dallo stesso individuate.

5 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

5.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, gli Enti devono dotarsi di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ledendo il rapporto tra EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. ed i “portatori di interessi”, comporta quale conseguenza, l’applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall’eventuale esercizio dell’azione penale da parte dell’Autorità Giudiziaria. In proposito l’Organismo di Vigilanza di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. si relazionerà con l’Organismo di Vigilanza della capogruppo Fondiaria-Sai S.p.A.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

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

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L’eventuale proposta di irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall’instaurazione del procedimento e/o dall’esito del giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, di immediatezza e di equità

Ai fini dell’irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l’elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell’Ente, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 231/2001, sarà equiparata in termini di gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

5.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate al personale di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. che porrà in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell’attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalle procedure, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l’Organismo di Vigilanza.

5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della Legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni ("Norme sui licenziamenti individuali"), nonché dei contratti collettivi di lavoro, sino all'applicabilità dell'art. 2119 del Codice Civile ("Recesso per giusta causa").

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente presso EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dagli articoli dal 26 al 29 del CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla Direzione Risorse Umane di Fondiaria-Sai.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal responsabile della funzione Risorse Umane.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

a) Rimprovero verbale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A.".

b) Rimprovero scritto

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A.. La sospensione dal servizio e dal trattamento economico non può, comunque, essere disposta per un periodo superiore a 10 giorni.

d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al Modello

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A..

e) Licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta

applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

5.5. Sanzioni per i dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte dei dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) Lettera di richiamo

Questa misura è applicata, quando sono ravvisati comportamenti che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

b) Risoluzione del rapporto

Questa misura è applicata, quando sono ravvisati comportamenti che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, costituiscono violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

5.6. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nell'attuale organizzazione dell'Ente sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale e i dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte dei Vertici Aziendali, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali assumeranno le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e, nei casi più gravi, potranno procedere anche alla revoca con effetto immediato delle deleghe attribuite, nonché all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 5.5.

5.7. Misure nei confronti del personale che esercita le attività esternalizzate

Le violazioni del Modello da parte del personale delle società che esercitano le attività esternalizzate da EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A., saranno segnalate dall'Organismo di Vigilanza di quest'ultima alla funzione competente della società di appartenenza per l'applicazione delle opportune sanzioni, nei modi e nei termini previsti dal prestatore di servizi.

In ogni caso, tali violazioni, indipendentemente dalla gravità o delle misure sanzionatorie adottate, potranno comportare la risoluzione del rapporto con la società fornitrice, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA.

5.8. Misure nei confronti degli Agenti

Provvedimenti sanzionatori non sono previsti né dal contratto di agenzia né dall'Accordo nazionale tra agenti e imprese di assicurazioni. Soltanto l'ANA si limita a prevedere agli art.12, 1° comma, lettera e) e 18, tra le cause di cessazione del rapporto di agenzia, il recesso per

giusta causa del preponente senza il richiamo ad alcuna casistica specifica né di particolari regole procedurali.

Pertanto laddove la violazione del Modello sia di entità tale da pregiudicare il rapporto di fiducia e integrandosi gli estremi della giusta causa, la Compagnia provvederà a dare corso alla cessazione del rapporto agenziale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazioni delle sanzioni, la competenza è riservata di concerto agli Organismi di Vigilanza della Società e della capogruppo, ed alla funzione legale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA.

5.9. Misure nei confronti di fornitori e collaboratori

Nei confronti di tutti coloro che a vario titolo agiscono per conto di EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A., valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il personale sono gestite secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compresi il personale direttivo ed il Vertice Aziendale, e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D.Lgs. n. 231/2001.

6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello è comunicata ai dipendenti, ai dirigenti, al Vertice Aziendale, a collaboratori e fornitori e alla rete distributiva.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello di organizzazione, gestione e controllo, e il testo del D.Lgs. n. 231/2001, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

6.3. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dall'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- sito Internet (continuamente aggiornato);
- e-mail ai dipendenti;
- circolari aziendali;
- predisposizione di un corso di autoformazione con successiva sottoposizione all'utente di un questionario che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

Il sistema di informazione e formazione è attuato dall'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione delle Risorse Umane del Gruppo.

In merito alla formazione della rete di vendita, la Società sottolinea come i rapporti agenziali siano instaurati esclusivamente con Agenti appartenenti al Gruppo Fondiaria D.Lgs.Sai, e che la rete agenziale è destinataria di attività di formazione e di diffusione della normativa da parte della capogruppo, della quale EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA ha adottato il Codice Etico e fatto propri i Principi Ispiratori per la redazione del presente Modello.

6.4. Informativa ai collaboratori, ai fornitori

Sono fornite ai collaboratori e ai fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche adottate da EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. sulla base del Modello, del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere nei rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza dei suddetti principi, EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A. inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.