

DOCUMENTO INFORMATIVO

del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
di SYSTEMA COMPAGNIA DI ASSICURAZIONI S.p.A.

ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231
(aggiornamento del 19 settembre 2011)

INDICE

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001	2
1.2. Le fattispecie di reato previste nel Decreto Legislativo 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 e analisi dei processi strumentali	5
2.5. I principi ispiratori del Modello	5
2.6. Definizione dei principi etici	5
3. LE ATTIVITA' SENSIBILI DI SYSTEMA	7
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SYSTEMA	9
4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	9
4.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza	9
4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza	9
4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	10
4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	10
4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello	11
5. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE	12
5.1. Principi Generali	12
5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	12
5.3. Ambito di applicazione	12
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	14
5.8. Sanzioni per il personale della rete distributiva	14
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 alla rete distributiva, ai collaboratori ai 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 *“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 specificamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 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 estingue 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 Decreto Legislativo 231/2001

Il legislatore limita la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione di specifiche tipologie di reato, che di seguito si elencano:

- 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

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. n. 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.

- 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 lavoro;⁸
- x. delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita⁹
- xi. delitti informatici e trattamento illecito di dati¹⁰
- xii. delitti di criminalità organizzata¹¹
- xiii. delitti contro l'industria e il commercio¹²
- xiv. delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹³
- xv. reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria¹⁴.

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 l'Ente 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.

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.

9 Tale tipologia di reati è stata introdotta dal D.Lgs. n.231/2007 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 octies.

10 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24 bis.

11 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n.94 del 15 luglio 2009 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24 ter.

12 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 bis 1.

13 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 novies.

14 Tale reato è stata introdotto dalla legge 3 agosto 2009 n. 116 che ha ratificato la Convenzione dell'ONU del 31 ottobre 2003 in materia di corruzione e ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-novies (è evidente il refuso in relazione all'enumerazione in quanto l'art. 25-novies, già presente, è stato introdotto dalla legge n. 99/2009)

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Adozione del Modello

SYSTEMA ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali, nonché al proprio mandato istituzionale, procedere – sulla base di quanto già previsto dalla Capogruppo Fondiaria-Sai - all'attuazione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" previsto dal Decreto Legislativo 231/01.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto Legislativo 231/01 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle "Linee Guida per il settore assicurativo ex art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01 (Responsabilità amministrativa delle imprese di assicurazione)" formulate dall'ANIA.

Il Consiglio di Amministrazione di SYSTEMA, nella riunione del 6 novembre 2007, 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 SYSTEMA S.p.A. di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. n. 221e 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 SYSTEMA S.p.A..

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 di Attività Sensibili effettuate in nome e per conto di SYSTEMA.

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 tenuto conto dei suggerimenti contenuti nelle 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 l'effettuazione di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale.

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 della "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili, al fine di:
- definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
- 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;

- 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 e analisi dei processi strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell’attività di mappatura, SYSTEMA ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/01.

2.5. I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già 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 anche in relazione ai reati da prevenire, SYSTEMA ha individuato:

1. il Modello di organizzazione gestione e controllo della Capogruppo Fondiaria-Sai;
2. lo Statuto Sociale;
3. 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;
4. il Sistema disciplinare e sanzionatorio di cui ai CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) delle imprese di assicurazione;
5. le comunicazioni e circolari aziendali;
6. le disposizioni normative e regolamentari di settore.

2.6. Definizione dei principi etici

SYSTEMA 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. n. 231/2001 e ha adottato il Codice Etico.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

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

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico adottato da SYSTEMA, anche se, il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che SYSTEMA riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. n. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti.

3. LE ATTIVITA' SENSIBILI DI SYSTEMA

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, SYSTEMA è giunta all'individuazione delle attività sensibili rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

- 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
- reati contro il patrimonio mediante frode
- delitti informatici e trattamento illecito di dati
- reati contro l'industria e il commercio
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Per lo svolgimento delle attività per le quali la Società si avvale delle strutture del Gruppo, in tali ambiti, sono operative le procedure adottate da queste ultime nel rispetto dei principi di riferimento trasmessi dalla Capogruppo.

Si riportano le Attività Sensibili individuate che saranno oggetto di analisi nelle relative Parti Speciali.

a) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con altro Ente Pubblico
- 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
- 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

- 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

- Adempimenti antiterrorismo

d) Reati di crimine organizzato transnazionale

- Movimentazioni finanziarie transnazionali
- Gestione del contenzioso giudiziale.

e) Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

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

f) Reati commessi contro il patrimonio mediante frode

- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

g) Reati informatici e trattamento illecito di dati

- Gestione ed utilizzo degli strumenti e dei sistemi informatici e telematici aziendali
- Gestione degli acquisti (di materiale informatico, elettronico e telematico) e delle consulenze informatiche.

h) Reati contro l'industria e il commercio

- Gestione dei rapporti con la rete distributiva.

i) Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- Gestione dei rapporti con soggetti (amministratori, dipendenti o terzi) coinvolti in procedimenti giudiziari.

L'Organismo di Vigilanza di Systema 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 SYSTEMA

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 svolta direttamente dall'organo dirigente.

Il D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce 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 e al Presidente.

Si tratta, come specificano le Linee Guida ANIA, del potere di eseguire 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 possano 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.

4.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

Le Linee Guida Ania prevedono che i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere individuati dal Consiglio di Amministrazione della società e devono essere in possesso di particolari requisiti soggettivi, in considerazione dello specifico incarico loro affidato.

In particolare, i membri dell'Organismo di Vigilanza di Systema devono attestare l'assenza delle seguenti cause d'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 considerati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- non essere portatori, facendone apposita dichiarazione, di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare la loro 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 stati sottoposti 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 stati condannati 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 di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza si impegnano 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 SYSTEMA S.p.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del presente 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, delle strutture 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 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 uno scambio di informazioni tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, su 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 copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo medesimo.

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

L'Organismo di Vigilanza verrà informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, organi sociali, fornitori, collaboratori e consulenti esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SYSTEMA S.p.A. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Valgano 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 dal 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 per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta tramite l'invio di lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza 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 nell'ambito del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza di SYSTEMA S.p.A. si coordina con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria-Sai 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 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 del segnalante, 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. n. 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. n. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 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.

Tutte le informazioni, le segnalazioni ed i report previsti nel Modello saranno conservati dall'Organismo di Vigilanza 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 effettua verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tale attività si concretizzerà in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da SYSTEMA S.p.A. in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, verrà svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, 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 SYSTEMA 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.

L'Organismo di Vigilanza di SYSTEMA S.p.A. sarà tenuto a relazionarsi ed a coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria-Sai.

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, comunque, 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, 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, verrà considerata di pari 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 nei confronti del personale di SYSTEMA S.p.A., che ponga 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.

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 e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dal Contratto Nazionale di Lavoro vigente.

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 Systema".

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

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 Systema comporta la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non 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 Systema.

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.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicati ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso Systema.

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 ed i membri del Collegio Sindacale.

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 6.5.

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 Systema, 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 Systema

5.8. Sanzioni per il personale della rete distributiva

Per quanto attiene ad eventuali violazioni del Modello da parte del personale della rete distributiva degli istituti di credito partner, competerà all'Organismo di Vigilanza di Systema provvedere alla relativa segnalazione all'Organismo di Vigilanza dell'istituto bancario di appartenenza per l'applicazione delle opportune sanzioni.

Le sanzioni sono applicate dall'istituto bancario di appartenenza nei modi e nei termini dallo stesso previsti.

Tali violazioni, indipendentemente dalla gravità o delle misure sanzionatorie adottate, potranno comportare la risoluzione del rapporto con la società esternalizzata, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danno concreti a Systema.

5.9. Misure nei confronti di fornitori e collaboratori

Nei confronti di tutti coloro che a vario titolo agiscono per conto di Systema, 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'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Systema 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 di gruppo.

6.4. Informativa alla rete distributiva, ai collaboratori ai fornitori

Sono fornite alla rete distributiva, 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 Systema 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, Systema inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.