



***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO***  
*ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

Approvato dal Consiglio di amministrazione di NOBIS Vita S.p.A. in data 31/07/2024



# Indice

<b>Glossario.....</b>	<b>3</b>
<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPITOLO I: QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>5</b>
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento.....	5
1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente .....	6
<b>CAPITOLO II: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E L'OPERATIVITÀ SOCIETARIA .....</b>	<b>8</b>
2.1 NOBIS Vita S.p.A.....	8
2.2 Il Modello di Corporate Governance .....	8
2.3 Il Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei rischi.....	9
<b>CAPITOLO III: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....</b>	<b>10</b>
3.1 Criteri di redazione e presidi di controllo ai fini del D. lgs 231/2001 .....	10
3.2 Ambito di applicazione del Modello di NOBIS Vita S.p.A. ....	11
3.3 L'aggiornamento del Modello e l'Organismo di Vigilanza.....	12
<b>CAPITOLO IV: L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>12</b>
4.1 L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	12
4.2 Funzioni ed attività dell'Organismo di Vigilanza.....	13
4.3 La predisposizione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza .....	14
4.4 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	16
4.5 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi .....	16
<b>CAPITOLO V: DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>17</b>
5.1 Formazione ed Informazione del personale della Compagnia .....	17
5.2 Informativa all'esterno: intermediari assicurativi, fornitori e clienti .....	18
<b>CAPITOLO VI: IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE SANZIONI.....</b>	<b>18</b>
6.1 Funzione del Sistema Disciplinare e delle Misure Sanzionatorie.....	18
6.2 Le Misure Sanzionatorie .....	18
6.3 La violazione del Modello da parte degli Amministratori o dei Sindaci .....	20
<b>PARTE SPECIALE (Omissis) .....</b>	<b>21</b>

## Glossario

### DEFINIZIONI

<b>Agente</b>	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di NOBIS Vita S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione
<b>Assemblea</b>	L'Assemblea degli Azionisti di NOBIS Vita S.p.A.
<b>Attività sensibile</b>	Le attività della Compagnia nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001
<b>Autorità di Vigilanza</b>	Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni
<b>Collegio Sindacale</b>	Il Collegio Sindacale di NOBIS Vita S.p.A.
<b>Compagnia</b>	NOBIS Vita S.p.A. (di seguito "NOBIS Vita") con sede legale in Agrate Brianza (MB), Viale Colleoni n. 21
<b>Gruppo</b>	Gruppo Assicurativo Nobis
<b>Capogruppo</b>	Nobis Holding S.p.A. (di seguito "NOBIS")
<b>Consiglio di amministrazione</b>	Il Consiglio di amministrazione di NOBIS Vita S.p.A.
<b>Codice Etico</b>	Codice comportamentale emanato e adottato dal Gruppo NOBIS contenente gli standard minimi che tutti i destinatari sono tenuti a rispettare al fine di prevenire situazioni che potrebbero compromettere l'integrità della Compagnia
<b>D. Lgs. 231/2001 o il Decreto</b>	Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni
<b>Dipendente/i</b>	I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con NOBIS VITA, compresi i Dirigenti
<b>Ente</b>	Persone giuridiche, società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale secondo i principi ed i criteri direttivi di cui all'art. 11 della L. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica
<b>Istituto di Vigilanza</b>	Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni
<b>Linee Guida</b>	Linee Guida per il Settore Assicurativo ex art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/01 di A.N.I.A. – Associazione Nazionale Imprese Assicuratrici
<b>Modello o Modelli</b>	Il Modello o i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001

<b>Organismo di Vigilanza</b>	L'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento
<b>Polizza</b>	Documento comprovante l'esistenza ed il contenuto di un contratto di assicurazione tra NOBIS VITA ed il contraente. La polizza viene emessa dall'assicuratore e consegnata al contraente; in essa sono indicate tutte le clausole contrattuali, generali e particolari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1882 c.c.
<b>Pubblica Amministrazione</b>	La Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (ad esempio, i concessionari di un pubblico servizio)
<b>Reati presupposto</b>	Le fattispecie di reato per le quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di successive modificazioni ed integrazioni
<b>Società</b>	NOBIS Vita S.p.A. (di seguito "NOBIS Vita") con sede legale in Agrate Brianza (MB), Viale Colleoni n. 21
<b>Soggetti Apicali</b>	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Compagnia o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa
<b>Soggetti Sottoposti</b>	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Compagnia o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa
<b>Solvency II</b>	Direttiva 2009/138/CE dell'Unione Europea, che ha lo scopo di estendere la normativa di Basilea II al settore assicurativo
<b>Stakeholders</b>	Con riferimento ad una entità organizzata, con tale espressione si intendono tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti della Compagnia stessa, quali azionisti, propri clienti, dipendenti, intermediari assicurativi abilitati all'offerta fuori sede, investitori, partner, fornitori, la Pubblica Amministrazione e le Authority che vigilano sul suo operato e la società civile in genere
<b>Statuto</b>	Lo Statuto societario di NOBIS Vita S.p.A.

# PARTE GENERALE

## CAPITOLO I: QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 – emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, nonché pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto Legislativo 231/2001 reca le disposizioni normative concernenti la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Esaminando nel dettaglio il contenuto del Decreto Legislativo 231/2001, l'articolo 5, 1° comma, sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Schematicamente richiamando gli articoli del Decreto interessati dalle successive estensioni può comunque riassumersi come - alla data di revisione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - la normativa contempli la punibilità dell'Ente con riferimento ai seguenti reati presupposto:

1. Art. 24 del D. Lgs. 231/2001 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
2. Art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Art. 24-ter, D. Lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata;
4. Art. 25, D. Lgs. 231/2001 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio;
5. Art. 25-bis, D. Lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

6. Art. 25-bis.1, D. Lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio;
7. Art. 25-ter, D. Lgs. 231/2001 - Reati societari;
8. Art. 25-quater, D. Lgs. 231/2001 - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali;
9. Art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. Art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale;
11. Art. 25-sexies, D. Lgs. 231/2001 - Reati di abuso di mercato;
12. Art. 25-septies, D. Lgs. 231/2001 - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
13. Art. 25-octies, D. Lgs. 231/2001 - Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio;
14. Art. 25-novies, D. Lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
15. Art. 25-decies, D. Lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
16. Art. 25-undecies, D. Lgs. 231/2001 - Reati ambientali;
17. Art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
18. Art. 25-terdecies, D.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia;
19. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D. Lgs. n. 21/2018];
20. Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
21. Art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. 231/2001 – Reati tributari;
22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
23. L. n. 146/2006 - Reati transnazionali (Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale);
24. D.lgs 8/11/2021 n 184 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti;
25. D.lgs 8/11/2021 n 195 Ampliamento dei delitti colposi in materia Antiriciclaggio (art. 648 CP, art 648-bis CP, art 648-ter CP, 648-ter 1CP);
26. Art 25-septesdecies, Reati contro il patrimonio culturale;
27. Art 25-duodedecies, Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio.

Sulla base del contesto economico di riferimento e delle specificità operative della Compagnia, sono state classificate quali fattispecie solo astrattamente ipotizzabili quelle contemplate dai Reati contro la fede pubblica, i delitti contro la personalità individuale (ad esclusione, per ciò che si dirà, della fattispecie di «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro» ai sensi dell'art. 603-*bis* c.p.), i reati in materia di abusi di mercato, i reati previsti dalla L. 167/2017 in materia di razzismo e xenofobia e, infine, i reati transnazionali.

## 1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, all'articolo 6, una forma di esonero dalla responsabilità, in caso di reato compiuto da «soggetti apicali», qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato «modelli di organizzazione, gestione e controllo» idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;

- prevedere specifici protocolli (i.e., procedure aziendali) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede inoltre che l'ente, ai fini dell'esclusione della responsabilità per il reato commesso da un soggetto «apicale», debba provare che:

- 1) la società abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- 2) l'organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
- 3) la società abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello;
- 4) l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Accanto a tali previsioni, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» ha aggiunto nel corpo del Decreto una serie di ulteriori prescrizioni (nello specifico, art. 6, commi 2- *bis*, 2-ter e 2-quater), volti a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino tempestivamente la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi della Legge n. 197/2017 (c.d. *Whistleblowing*).

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. a), il Modello deve ora anche prevedere uno o più canali che consentano tanto ai soggetti apicali, tanto ai soggetti subordinati, «di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del [...] decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte». Tali canali di comunicazione devono anche garantire «la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione».

Inoltre, il medesimo comma 2-*bis* precisa inoltre (lett. b) che il Modello deve poi individuare almeno un canale alternativo di segnalazione «idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante». Ancora, sempre il nuovo comma 2-*bis* sancisce (lett. c) ora il divieto di atti di ritorsione o comunque discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Infine, si stabilisce anche (lett. d) che il Modello debba individuare nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto sanzioni «nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001, inoltre, la responsabilità amministrativa dell'ente per il reato compiuto da «soggetti sottoposti all'altrui direzione» sussiste se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (c.d. «colpa di organizzazione»). L'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati costituisce prova dell'assenza di colpa di organizzazione e preclude l'insorgenza di una responsabilità dell'ente.

Lo stesso D. Lgs. 231/2001, nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, afferma inoltre che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

## CAPITOLO II: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E L'OPERATIVITÀ SOCIETARIA

### 2.1 NOBIS Vita S.p.A.

NOBIS Vita S.p.A. (nel seguito anche la "società" o la "Compagnia"), è una società autorizzata all'esercizio delle assicurazioni e della riassicurazione con decreto del Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato del 19/04/89 (G.U. della Repubblica Italiana del 19/05/89 n. 115) ed è iscritta al numero 1.00080 dell'Albo delle imprese di assicurazione e riassicurazione. La Compagnia, conformemente alle autorizzazioni ricevute dall'IVASS, esercita esclusivamente attività diretta relativa ai rami vita I, III e V della tabella allegata al D.Lgs. 209/2005, attività svolta interamente in Italia.

Successivamente al perfezionamento del passaggio di proprietà dell'intero pacchetto azionario della Compagnia da Veneto Banca a Nobis Assicurazioni avvenuto nel 2019, la Compagnia si è focalizzata nella definizione di nuovi prodotti unit-linked e ibridi commercializzati a partire dall'inizio del 2020.

Il catalogo dei prodotti commercializzati prevede, in via complementare, anche l'offerta di coperture accessorie per il rischio di invalidità permanente da malattie o infortuni o per il decesso a seguito di infortunio o incidente stradale. Il mercato di riferimento dell'offerta commerciale della Compagnia è principalmente rivolto alle famiglie, a singoli individui e a professionisti. La distribuzione di prodotti è effettuata attraverso una rete di vendita nuova, costituita anche da intermediari di cui già si avvale la controllante NOBIS Assicurazioni per la distribuzione di polizze danni.

La Compagnia fa parte del Gruppo assicurativo NOBIS. In tale qualità, essa è tenuta a rispettare le indicazioni fornite dalla controllante Nobis Assicurazioni, al fine di adottare forme di comportamento sostanzialmente univoche ed in linea con i principi di Gruppo.

### 2.2 Il Modello di Corporate Governance

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, NOBIS Vita ha adottato il c.d. "sistema tradizionale" di governo societario, strutturando quest'ultimo sulla base di alcuni principi cardine, ovvero:

- il ruolo centrale attribuito al Consiglio di amministrazione;
- la corretta gestione delle situazioni di conflitti di interesse;
- la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione dell'impresa e l'efficienza del proprio Sistema dei Controlli Interni.

Come da Statuto, la Società traduce tali principi nell'attività svolta dai seguenti principali Organi sociali:

- Assemblea degli azionisti;
- Consiglio di amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Collegio Sindacale.

L'**Assemblea degli Azionisti** (di seguito, anche "Assemblea"), regolarmente costituita, è l'organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà degli azionisti. L'Assemblea regolarmente costituita rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni prese in conformità alla Legge ed al presente Statuto obbligano anche i soci assenti o dissenzienti. La convocazione dell'Assemblea, il diritto di intervento e la rappresentanza in Assemblea sono regolati dalla Legge e dallo Statuto.

Il **Consiglio di amministrazione** (di seguito anche "C.d.A.") ha il più ampio potere di gestione per il perseguimento dello scopo sociale. Gli Amministratori possono non essere soci, durano in carica per un periodo non superiore a 3 (tre) esercizi stabilito all'atto della nomina, con scadenza del mandato alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Il Consiglio di amministrazione ha facoltà di delegare le proprie attribuzioni ad uno o più

**Amministratori Delegati** determinando la durata, i limiti e le modalità di esercizio delle deleghe conferite.

Il **Collegio Sindacale** svolge le proprie funzioni di vigilanza sul rispetto della Legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile nonché sul suo concreto funzionamento. L'attribuzione dei poteri e dei doveri del Collegio Sindacale è demandata per rinvio alle disposizioni di Legge in materia. Nel sistema vigente la revisione contabile è affidata ad un organo di controllo esterno alla Compagnia

In linea con quanto disposto dalla normativa di vigilanza in materia, si evidenzia come i compiti e i poteri di amministrazione e di controllo sono ripartiti in modo chiaro ed equilibrato tra i diversi organi e all'interno di ciascuno di essi, evitando le concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna, evitando la creazione di strutture organizzative con poteri che possano limitare le prerogative degli organi stessi ed al fine di assicurare il corretto governo dei rischi a cui la Compagnia si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e i necessari presidi da adottare.

### **2.3 Il Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei rischi**

La Società deve rispettare il quadro legislativo e regolamentare che definisce i principi fondamentali di "Governance e Sistema dei controlli Interni" a livello di Gruppo.

Il sistema di Governance, nonché il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, devono essere efficaci e ben integrati nella struttura organizzativa e nei processi decisionali.

In questo quadro, il Consiglio di amministrazione svolge un ruolo primario all'interno del sistema, con il supporto e la presenza del Collegio Sindacale. Il sistema dei Controlli Interni è fondato su tre linee di prevenzione e difesa:

- le Funzioni operative rappresentano la "prima linea" di difesa e hanno la responsabilità finale dei rischi relativi alla loro Area/Divisione di competenza essendo di fatto i responsabili dei processi operativi;
- le Funzioni Fondamentali di II° livello ovvero la Funzione Compliance, la Funzione Risk Management e la Funzione Attuariale rappresentano la "seconda linea" ed esplicano l'attività di controllo attraverso piani di attività e verifiche;
- la Funzione di III° livello ovvero la Funzione di Internal Auditing costituisce la "terza linea" di difesa e costituisce, di concerto con le Funzioni Compliance, Risk ed Attuariale, le cd. "Funzioni fondamentali", poste a presidio dell'effettività del Sistema di Controlli Interni della Compagnia.

Affinché sia garantita l'indipendenza delle Funzioni Fondamentali, esse dipendono totalmente dal Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione è l'ultimo responsabile del Sistema di Governance, del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e delle relative normative applicabili e supervisiona il rispetto delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative applicabili.

Per l'espletamento dei compiti che il quadro normativo e le disposizioni della Compagnia affidano al Consiglio di amministrazione nella materia del Sistema di Gestione dei Rischi e dei Controlli Interni, il Consiglio è supportato dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza, limitatamente alla supervisione di quegli aspetti che potrebbero coinvolgere ipotesi di responsabilità amministrativa della Compagnia ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01.

L'Alta Direzione è responsabile dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del Sistema dei Controlli Interni e Gestione dei Rischi, in conformità con le direttive impartite dal Consiglio di amministrazione.

L'Amministratore Delegato, sulla base delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione esercita le funzioni di coordinamento e controllo della gestione operativa secondo la suddivisione delle responsabilità previste dall'organigramma della Società ed è responsabile dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. L'Amministratore Delegato ha l'onere di favorire la diffusione della cultura del controllo, nonché l'esistenza di un flusso informativo coerente nell'ambito dell'Organizzazione aziendale.

## CAPITOLO III: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 3.1 Criteri di redazione e presidi di controllo ai fini del D. lgs 231/2001

Ai fini della redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è necessaria la convergenza del dato funzionale inerente all'organizzazione aziendale con la predisposizione di quel sistema di organizzazione, gestione e controllo richiesto dalla normativa.

In tale ottica, quindi, il Modello assurge a presidio di conformità normativa (Compliance), intendendosi con la stessa il complesso di poteri e strumenti interni (quali enti, funzioni, attività) volti al recepimento della normativa tempo per tempo introdotta.

Ove adottato, il Modello ed il sistema dallo stesso fondato saranno infatti valutati alla luce del rispetto dei criteri di massima prudenza nell'inclusione di possibili criticità e dell'assenza di possibili omissioni o sottovalutazioni.

Ulteriore carattere rilevante - presente nella normativa e ribadito anche da recente giurisprudenza - è costituito dalla necessità di costante aggiornamento del Modello che, pur strutturando un sistema di controllo, deve porlo in condizione di recepire ed orientarsi al costante adeguamento alle mutate indicazioni della normativa. Conformemente a tale impostazione, nell'interpretazione del discrimine operato dalla normativa in tema di Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti, la Compagnia classifica la prima categoria come non esclusivamente limitata alla Dirigenza in senso stretto, bensì riferendola ad ogni articolazione funzionale cui sia riconosciuto un margine di autodeterminazione organizzativo in funzione del raggiungimento dei fini d'istituto. Tale impostazione prudenziale è rispondente alla "ratio" della disciplina stessa, allorché il Legislatore espressamente contempra la presenza di posizioni apicali meramente "di fatto", così ampliando il perimetro di soggetti potenzialmente coinvolti a tale titolo, oltrepassando oltre il limite del "puro" dato formale.

La redazione e l'aggiornamento del presente Modello si fonda sulle disposizioni contenute all'interno delle Linee Guida delle associazioni di categoria - in particolare delle Linee Guida A.N.I.A. - e sulle risultanze emerse a seguito della pregressa attività di mappatura dei rischi.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "*as-is analysis*", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili. Si rammenta come il presente Modello si inserisca nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal Sistema dei Controlli Interni (di seguito anche "SCI") esistente in NOBIS Vita S.p.A. e dal corpus normativo ad oggi vigente nella Compagnia. Tale sistema di controllo e le relative procedure, nella versione di volta in volta esistente, è parte integrante del più ampio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo necessario ai fini del D. Lgs. 231/01.

Costituisce parte integrante del framework 231 il Codice Etico del Gruppo NOBIS, i cui principi si intendono interamente richiamati nel presente Modello. All'interno del suddetto Codice Etico sono contenuti una serie di obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun partecipante all'organizzazione e che, nel loro complesso, costituiscono un efficace strumento volto a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte dei soggetti che si trovano ad agire in nome e per conto dell'azienda.

Il sistema di controlli preventivi posto in essere da Nobis è implementato nell'ottica di non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente. I presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto sono articolati su tre livelli:

- **Principi generali di controllo**, ai quali, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso a ciascuna delle attività sensibili identificate, la società si ispira nel disegno del sistema dei controlli:

- **Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le operazioni;
  - **Esistenza di norme e regole formalizzate:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
  - **Esistenza di deleghe e procure:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio delle deleghe e procure, coerentemente con quanto previsto dal paragrafo 6 del presente capitolo;
  - **Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni/unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
  - **Archiviazione/tenuta dei documenti:** i documenti inerenti le attività della Società devono essere sempre archiviati e conservati a cura della struttura competente e con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non dandone specifica evidenza e consentendone l'accesso soltanto ai soggetti competenti, secondo le normative interne, e agli organi di controllo;
  - **Riservatezza:** l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, è consentito al responsabile della funzione e al soggetto da questi eventualmente delegato. È altresì consentito agli organi e alle Funzioni Fondamentali competenti quali ad esempio i componenti del Collegio Sindacale, la società di revisione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, ecc.
- **Principi generali di comportamento**, che prevedono disposizioni particolari volte a indirizzare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato ritenuta rilevante;
  - **Presidi specifici di controllo**, che consistono in presidi di controllo finalizzati a prevenire il concretizzarsi delle modalità di attuazione delle fattispecie di reato in ciascuna delle "attività sensibili" mappate e riportate nelle sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

### 3.2 Ambito di applicazione del Modello di NOBIS Vita S.p.A.

Il Modello di Organizzazione e Gestione presentato nel documento ha validità per Nobis Vita S.p.A., dati i principi di autonomia e di responsabilità di ogni altra Impresa del Gruppo. Di conseguenza ogni società del Gruppo ha la facoltà di decidere autonomamente di dotarsi di un proprio modello e di un proprio Organismo di Vigilanza. In quest'ottica, il presente modello deve essere interpretato come indicazione di Linee Guida che le controllate di Nobis Holding sono tenute ad osservare sin dove possibile, per adottare forme di comportamento sostanzialmente univoche ed in linea con i principi di Gruppo.

Esso, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Compagnia, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, costituisce anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In tal senso, nello svolgimento delle attività svolte nell'interesse di NOBIS Vita S.p.A., si richiede anche a Consulenti, Intermediari Assicurativi, Fornitori e Partner Commerciali, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello hanno il duplice obiettivo di condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di NOBIS Vita S.p.A. anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), e dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a

consentire a NOBIS Vita S.p.A. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Per quanto detto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di incorrere nella responsabilità amministrativa prevista dal D. Lgs. 231/2001 mediante l'individuazione delle Attività sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione. A tal fine viene individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema dei controlli interni adottato nonché la vigilanza sull'operato dei destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali (si veda il Capitolo VI del presente Modello).

### **3.3 L'aggiornamento del Modello e l'Organismo di Vigilanza**

NOBIS Vita S.p.A., in conformità alle sue politiche aziendali, ha proceduto all'adozione del Modello con delibera del Consiglio di amministrazione.

Costituiscono parte integrante del Modello il relativo Regolamento di Gruppo, che disciplina il funzionamento di tutte le società del Gruppo che abbiano deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve essere funzionale alle evoluzioni di business e organizzative relative alla Compagnia, al fine di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto normativo di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti; l'aggiornamento del Modello, infatti, è sempre preceduto da un'attività di *Risk Assessment* con la quale sono allineati l'elenco reati e la matrice rischi e controlli finalizzata a verificare l'eventuale introduzione di modifiche normative dalle quali può derivare un impatto nei presidi organizzativi.

In tale contesto l'Organismo di Vigilanza assolve ad una funzione di centrale importanza mediante una costante azione di impulso e attraverso la formulazione di pareri al C.d.A., aventi ad oggetto le valutazioni circa l'effettiva opportunità di procedere ad interventi in chiave di aggiornamento dello stesso.

## **CAPITOLO IV: L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1 L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e dalle Linee Guida elaborate da A.N.I.A., la Società identifica l'Organismo di Vigilanza in un organo collegiale, nominato con delibera del Consiglio di amministrazione (che in occasione della nomina determina, altresì, la durata dell'incarico), composto attualmente da 2 (due) membri:

- Un consulente esterno indipendente, con la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza
- Il Direttore di Soluzioni Organizzative di Nobis S.p.A. (membro)

L'OdV esercita il potere di iniziativa e di controllo al fine di eseguire l'incarico assegnato in maniera del tutto libera ed autonoma, senza dovere ottenere alcun tipo di autorizzazione, riportando le proprie scelte e decisioni al Consiglio di amministrazione. L'Organismo è dotato di autonomi poteri di richiesta e di acquisizioni di informazioni da e verso ogni livello e settore della Compagnia.

Ai sensi della normativa, l'Organismo ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- sul funzionamento del Modello, in termini di efficacia e adeguatezza del medesimo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

Il Consiglio di amministrazione di NOBIS ha ritenuto e ritiene ineludibili, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'Organismo l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'Organismo - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di reporting periodico direttamente al C.d.A. Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti devono essere tali da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- **professionalità, esperienza ed approfondita conoscenza** delle attività della Compagnia, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- **continuità di azione**; dovendo a tal fine l'OdV:
  - verificare circa il continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
  - verificare l'effettiva attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento;
  - rappresentare un referente costante per tutto il personale dell'Ente e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti Funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

## 4.2 Funzioni ed attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

1. verificare la validità e l'adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
2. vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari;
3. aggiornare il Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
4. valutare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

Nell'ambito delle attività di cui al precedente comma, l'Organismo provvederà a trasmettere tempestivamente al Consiglio di amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'ODV provvederà, inoltre, a trasmettere periodicamente al Consiglio di amministrazione una relazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

### 4.2.1 Verifica dell'adeguatezza del Modello Organizzativo

In ordine alla verifica di adeguatezza e funzionamento del Modello, l'OdV provvederà alla predisposizione di un piano annuale volto a identificare - anche attraverso lo svolgimento di controlli periodici e/o non preventivamente comunicati - le aree e le operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Compagnia a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe e delle procure.

L'Organismo ha la facoltà altresì di provvedere alla richiesta, raccolta ed elaborazione di ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, mediante l'istituzione di specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e la determinazione delle modalità e periodicità della trasmissione.

Quanto alla verifica e all'aggiornamento del Modello, l'Organismo in particolare:

- 1) monitora l'evoluzione della normativa di riferimento e conseguentemente predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- 2) verifica l'adeguatezza e l'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verifica che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità individuate dalla Legge;
- 3) valuta, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso, proponendole all'approvazione del Consiglio di amministrazione;
- 4) verifica l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di amministrazione;
- 5) vigila sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello, anche tramite controlli incrociati di verifica dell'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente attuate dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.
- 6) trasmette tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo e del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

#### **4.2.2 Vigilanza sul rispetto del Modello Organizzativo**

In ordine ai compiti di osservanza ad esso riconosciuti, l'Organismo verifica e controlla la regolare tenuta di tutta la documentazione inerente alle attività e alle operazioni individuate nel Modello.

Lo stesso Organismo può disporre lo svolgimento delle indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute e conseguentemente provvedere alla segnalazione delle violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare, verificando che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

#### **4.3 La predisposizione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo deve trasmettere tempestivamente al Consiglio di amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, condivide gli esiti delle attività svolte con il Comitato Rischi e Controllo della Capogruppo.

A tal proposito l'Organismo deve istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, come meglio precisati al successivo paragrafo.

L'Organismo ha il potere di disporre che i soggetti destinatari delle richieste effettuate da quest'ultimo, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti

connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Ciascun membro dell'Organismo è tenuto a garantire la riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale.

Nello svolgimento delle mansioni ad esso assegnate, l'OdV acquisisce informazioni in merito a contenuti e tempistiche di svolgimento di eventuali altri interventi di verifica e monitoraggio svolti dalle altre Funzioni Fondamentali, in ottica di sinergia ed ottimizzazione con altre attività di verifica e monitoraggio svolte (ed al fine di evitare o comunque limitare duplicazioni di attività).

A tale riguardo, è utile che nella fase di programmazione delle attività siano previste interazioni e scambi informativi con l'Internal Auditing, la Direzione Amministrazione e Finanza, la Funzione Compliance, la Funzione Risk Management ed il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Tali interazioni potranno essere utili all'OdV sia per la definizione delle tempistiche delle attività delle proprie verifiche (in ottica di armonizzazione e ottimizzazione), sia per attivare, ove opportuno, eventuali flussi informativi specifici (richiedendo, ad esempio, l'inoltro dell'esito delle verifiche pianificate e svolte, ove non già previsto dalla regolamentazione specifica dei flussi informativi verso l'OdV).

#### **4.3.1 Flussi informativi periodici**

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello, dalle Funzioni Fondamentali e, per quanto concerne gli ambiti normativi specialistici, dalle strutture interne funzionalmente competenti e dai ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore.

Di seguito si esplicitano i flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza:

- **Flussi informativi provenienti dalle unità organizzative**

Con cadenza annuale i responsabili delle unità organizzative coinvolte nei processi "sensibili" ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, mediante un questionario inviato loro dall'Organismo di Vigilanza, attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e di comportamento e delle norme operative.

- **Flussi informativi provenienti dalla funzione Compliance**

Il flusso di rendicontazione della Funzione Compliance verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato sulla relazione annuale, con le quali quest'ultimo è informato sull'esito delle attività svolte dalla funzione in termini di controlli, in linea con il Piano Annuale di Compliance.

- **Flussi informativi provenienti dalla funzione Internal Auditing**

Il flusso di rendicontazione della Funzione Internal Auditing verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni semestrali e annuali, con le quali quest'ultimo è informato sulle verifiche svolte e sugli ulteriori interventi di controllo in programma nel semestre successivo, in linea con il Piano Annuale di Audit.

Laddove ne ravvisi la necessità, l'Organismo di Vigilanza richiede alla funzione Internal Auditing copia dei report di dettaglio per i punti specifici che ritiene di voler meglio approfondire.

- **Flussi informativi da parte della funzione competente in materia di gestione del Personale**

Il flusso di rendicontazione dell'area Soluzioni Organizzative, in considerazione della sua delega alla gestione del Personale, consiste in una informativa con cadenza almeno annuale concernente gli eventuali provvedimenti disciplinari comminati al personale dipendente nel periodo di riferimento con particolare evidenza degli eventi collegati direttamente o indirettamente a segnalazioni di condotte illecite previste dal D. Lgs. 231/2001 ovvero violazioni del Modello.

- **Flussi informativi da parte della Direzione Organizzazione**

Il flusso di rendicontazione della Direzione Organizzazione consiste in una informativa con periodicità annuale concernente le principali variazioni intervenute nella struttura organizzativa, la loro rilevanza ex D. Lgs. n. 231/01, nonché lo stato di allineamento del sistema dei poteri (facoltà, deleghe e poteri).

#### **4.4 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

L'Organismo è libero di creare il sistema più opportuno affinché tutti i soggetti, che a qualunque titolo collaborino con la Compagnia, possano segnalare le condotte illecite che dovessero rilevare nello svolgimento della propria attività lavorativa, provvedendo a mantenere riservato il nominativo di chi effettuerà tale segnalazione.

All'Organismo è affidato il compito di accertare gli eventuali comportamenti illeciti tenuti dai soggetti che, a qualunque titolo, collaborano con la Compagnia nonché proporre le eventuali sanzioni a carico di chi non abbia rispetto delle prescrizioni contenute nei modelli.

Ai fini del corretto esercizio dei propri poteri, all'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmessa ogni informativa concernente:

- 1) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale (anche se iscritto nei confronti di ignoti o di persona da identificare o quale "atto non costituente notizia di reato");
- 2) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- 3) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Compagnia dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- 4) i rapporti predisposti dai Responsabili delle Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

All'Organismo di Vigilanza deve infine essere comunicato - obbligatoriamente e tempestivamente - il sistema delle deleghe adottato dalla Compagnia ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

#### **4.5 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

Oltre alle informative obbligatorie di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza identifica - in via generale o su base particolare - ogni ulteriore informazione, rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello, e che devono essere trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale - dipendente e non - deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati, valendo al riguardo le prescrizioni seguenti:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Compagnia;
- l'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione ed eventualmente motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna;

- le segnalazioni devono essere inviate attraverso l'apposita piattaforma informatica, mettendo nel proprio browser l'indirizzo <https://nobiswb-whistleblowing.nobis.it/> e seguendo le istruzioni per la sua compilazione presenti nel sito [www.nobisvita.it](http://www.nobisvita.it) nella sezione "chi siamo – Segnalazione di violazioni".
- L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì 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.

Le segnalazioni di illeciti possono essere anche inviate a mezzo posta ordinaria, all'indirizzo: [Organismo di Vigilanza c/o NOBIS VITA S.p.A. Viale Colleoni 21 20864 Agrate Brianza \(MI\)](#).

Per la corrispondenza diversa dalle segnalazioni di illeciti, è possibile rivolgersi alla casella di posta elettronica riservata all'OdV: [organismodivigilanza.vita@nobis.it](mailto:organismodivigilanza.vita@nobis.it).

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in riunione urgente al fine di esaminare attentamente e tempestivamente le segnalazioni di condotte illecite, o ritenute tali, riscontrate dall'Organismo medesimo in occasione dello svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo.

In ogni caso, ciascun Responsabile di Funzione è tenuto ad informare l'Organismo di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'Area/Funzione di propria competenza.

## CAPITOLO V: DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 5.1 Formazione ed Informazione del personale della Compagnia

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello - ivi inclusi partners commerciali e collaboratori esterni - sono pertanto tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Compagnia ha inteso perseguirli.

I principi e le regole contenute nel Modello - come ogni eventuale modifica, integrazione e/o aggiornamento - sono portati a conoscenza di tutto il personale con apposite iniziative di formazione e comunicazione, differenziate in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio e/o rivestano cariche di rappresentanza della Compagnia; ciò in un'ottica di efficiente taratura dei percorsi di formazione nei termini più confacenti ai bisogni delle singole strutture e risorse.

In adempimento dei fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza svolge:

- **attività di informazione:** in ordine all'adozione del presente documento - così come di ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento parziale o totale - sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione e/o della modifica stessa. Ogni nuovo assunto è informato circa il fatto che Nobis Vita ha adottato un proprio modello e Codice di Comportamento e che tali documenti sono consultabili sulla intranet aziendale. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta di presa conoscenza nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni;
- **attività di formazione:** tale attività è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (*intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione, etc.), sia ad incontri e seminari periodici di formazione ed aggiornamento, realizzati nei modi sopra detti e nell'ottica della maggiore personalizzazione dei percorsi formativi. L'Organismo di Vigilanza si coordinerà con

il Responsabile delle Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione e del contenuto delle comunicazioni delle comunicazioni finalizzate a fornire le conoscenze di base della normativa di cui al D. lgs 231/2001;

- **attività di verifica:** nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli - anche a campione o attraverso *test* di valutazione ed autovalutazione - volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

## **5.2 Informativa all'esterno: intermediari assicurativi, fornitori e clienti**

La Compagnia promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali, gli intermediari assicurativi che operano in nome e per conto della Compagnia, i brokers che a vario titolo collaborano con NOBIS VITA, i clienti ed i fornitori mediante la pubblicazione sul sito Internet aziendale della Parte Generale e del Codice Etico

# **CAPITOLO VI: IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE SANZIONI**

## **6.1 Funzione del Sistema Disciplinare e delle Misure Sanzionatorie**

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. La definizione di un compiuto sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa della Compagnia. Il presupposto ulteriore per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'OdV e riceva un adeguato seguito.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; per tale ragione, essa sarà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lg. 231/2001.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale, ma anzi deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale ed amministrativo. Nel caso in cui la Compagnia preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale, essa potrà ricorrere alla misura dell'allontanamento temporaneo del servizio (sospensione cautelare) e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure di attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti disciplinari che restano di esclusiva competenza del titolare del potere disciplinare. Tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le suddette segnalazioni.

## **6.2 Le Misure Sanzionatorie**

Il sistema sanzionatorio è ispirato al principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare. Ciascun dipendente è tenuto a prendere visione e conoscere il contenuto del presente Modello, il quale viene pubblicato sull'Area Intranet aziendale. La violazione delle regole di condotta imposte dal presente Modello si qualifica come illecito disciplinare, comportante l'irrogazione di sanzioni interne, nel

rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili.

### **6.2.1 Sanzioni irrogabili ai Dipendenti**

L'OdV tutela i Dipendenti e i collaboratori esterni da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione a fini disciplinari; l'OdV assicura la riservatezza dei segnalati, fatti salvi gli obblighi di Legge.

Le sanzioni sono inflitte dai competenti uffici su proposta dell'OdV con provvedimento motivato non reclamabile, salvo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dai CCNL applicabili.

Le misure adottate sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio disposto dal CCNL e da NOBIS Vita S.p.A. recepito, ovvero:

- rimprovero verbale;
- biasimo scritto della Direzione del personale;
- sanzione pecuniaria;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- licenziamento per giustificato motivo; licenziamento per giusta causa.

Tali sanzioni vengono irrogate secondo criteri di proporzionalità, in base al grado della colpa o alla natura del dolo, tenendo in adeguata considerazione: la personalità del sanzionato, la possibilità concreta di prevenire l'illecito sanzionato, il comportamento complessivo del lavoratore precedente e successivo alla commissione del fatto, le sue mansioni, l'esperienza, la posizione ricoperta all'interno della struttura societaria.

### **6.2.2 Sanzioni irrogabili a Soggetti Apicali**

Nei casi di singola o reiterate violazioni di una o più prescrizioni del presente Modello ovvero di adozione di comportamenti non conformi allo spirito del Codice Etico o all'impianto complessivo, poste in essere da Dirigenti e altri Soggetti Apicali, NOBIS VITA si riserva di adottare qualsiasi soluzione disciplinare che risulti idonea all'inibizione del suddetto comportamento, con l'unico limite del rispetto delle pattuizioni contenute all'interno delle disposizioni contrattuali in essere tra i soggetti stessi e la Compagnia.

Qualsiasi violazione del Modello da parte di componenti del Consiglio di amministrazione di NOBIS VITA sarà immediatamente segnalato dall'OdV al Consiglio di amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità alla vigente normativa.

### **6.2.3 Sanzioni irrogabili agli Stakeholders**

Qualsiasi comportamento posto in essere da fornitori, Agenti, Sub-agenti, produttori, promotori e liberi collaboratori che, a giudizio insindacabile dell'OdV, possa costituire violazione del presente Modello e possa esporre la Compagnia al rischio di commissione di uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale in essere per giusta causa o inadempimento a seconda dei casi, salvo in ogni caso il maggior danno qualora da detti comportamenti derivino danni concreti ed effettivi a NOBIS VITA in sede civile o penale.

A tal fine, l'OdV si coordina con i Responsabili delle altre Funzioni per i diversi aspetti attinenti alla modifica eventuale di clausole contrattuali standard.

### **6.3 La violazione del Modello da parte degli Amministratori o dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio affinché possa prendere gli opportuni provvedimenti tra i quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite all'amministratore, ovvero la necessaria comunicazione all'IVASS.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, il Presidente del Collegio Sindacale – o uno dei membri del medesimo Organismo qualora quest'ultimo dovesse esser coinvolto dall'azione disciplinare - informa il Consiglio di amministrazione affinché possa effettuare necessarie verifiche ed assumere opportuni provvedimenti.

## **PARTE SPECIALE (Omissis)**