



ARISCOM
COMPAGNIA DI
ASSICURAZIONI S.P.A.

DOCUMENTO ILLUSTRATIVO DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE

*Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del
Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
ARISCOM Compagnia di Assicurazioni S.p.A. nella seduta del 28 luglio 2016

INDICE

PARTE GENERALE

GLOSSARIO	5
1 PREMESSA	6
2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01.....	7
2.1 Introduzione.....	7
2.2 Fattispecie di reato.....	7
2.3 Le sanzioni	8
2.4 Vicende modificative dell'ente.....	9
2.5 I modelli di organizzazione e gestione	9
2.6 Le linee guida di categoria	11
3 METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	12
3.1 La metodologia adottata	12
3.2 I protocolli	12
4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ED I SUOI CONTENUTI	13
4.1 I Contenuti del Modello di organizzazione e Gestione.....	13
5 SISTEMA DISCIPLINARE	15
5.1 Funzioni del sistema disciplinare	15
5.2 Procedimento e misure disciplinari	15
5.2.1 Misure nei confronti dei dipendenti.....	16
5.2.2 Misure nei confronti del personale dirigente.....	17
5.2.3 Misure nei confronti degli amministratori e sindaci	17
5.2.4 Misure nei confronti degli altri Destinatari.....	17
6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01.....	18
6.1 Identificazione	18
6.2 Compiti e poteri.....	19
6.3 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.....	20
6.4 Flussi informativi	20
6.4.1 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	21
6.4.2 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	21
7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO	23
7.1 Verifiche e controlli sul Modello.....	23
7.2 Aggiornamento e adeguamento	23
8 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	25
8.1 Introduzione.....	25
8.2 Diffusione e formazione	25
8.3 Clausole contrattuali	26

PARTE SPECIALE

9 I RISCHI REATO NELLE AREE SENSIBILI.....	3
9.1 Premessa.....	3
9.2 Descrizione delle attività sensibili.....	3
9.3 Descrizione dell'assetto organizzativo	4
9.3 I protocolli	6

ALLEGATI

- All.1 I reati previsti dal D.Lgs. 231/01
- All.2 Il Codice Etico
- All.3 L'Organigramma
- All.4 Protocolli delle attività sensibili

Cronologia delle revisioni

N. Rev.	Data	Descrizione delle modifiche apportate
1	20/06/2012	Prima stesura Parte Generale e Allegati
2	25/07/2013	Prima stesura Parte Speciale e Protocolli e Aggiornamento degli Allegati
3	28/07/2016	Aggiornamento Parte Generale e Parte Speciale; Aggiornamento Allegati (integrazione del reato di autoriciclaggio L. 186/2014; modifica dei reati societari L. 69/2015 e dei reati ambientali L. 68/2015)

**PARTE
GENERALE**

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

“D.Lgs. 231/01” o “Decreto”	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“ARISCOM” o “Compagnia” o “Società”	ARISCOM Compagnia di Assicurazioni S.p.A.
“Modello di Organizzazione e Gestione”, “MOG” o “Modello”	<p>Il sistema organizzativo, gestionale e di controllo attuato dalla Società al fine di presidiare i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare il rispetto dei principi etici e deontologici definiti dalla Compagnia.</p> <p>Il MOG è predisposto in ottemperanza dell’art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/01.</p>
“Apicali”	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
“Subordinati”	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.
“Destinatari”	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, ivi compresi i membri degli organi societari, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Subordinati. I consulenti occasionali e continuativi (quali lavoratori interinali e stagisti); gli intermediari (agenti e broker), partner, consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi; ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti contrattualmente regolati.

1 PREMESSA

Il presente *Documento illustra il Modello di organizzazione e gestione* di ARISCOM S.p.A. che si articola in:

- **Parte Generale**, che descrive il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione;
- **Parte Speciale**, che descrive i meccanismi di concreta attuazione dello stesso nelle attività individuate come sensibili, cioè potenzialmente a rischio di compimento dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01;
- **Allegati**, che espongono le principali fonti (di produzione e di cognizione) delle norme costituenti il Modello di Organizzazione e Gestione, nonché le informazioni generali riguardanti il profilo organizzativo della Società ed i principi etici e di *Corporate Governance*.

Ciascun Destinatario è tenuto alla conoscenza ed osservanza dei principi contenuti nel presente documento.

Analoga informativa viene assicurata nei confronti degli enti esterni che interagiscono in maniera continuativa e strutturata con la Società attraverso la pubblicazione della Parte Generale del presente documento e del Codice Etico (Allegato 3) sul sito **www.ariscom.it.**, e della Parte Speciale sull'*intranet* aziendale.

2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01

2.1 INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300¹, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, il Decreto ha introdotto anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01, da parte di soggetti Apicali o dei soggetti Subordinati (collettivamente, i "Destinatari"), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/01).

Il D.Lgs. 231/01 prevede, inoltre, la procedibilità in Italia nei confronti dell'ente per reati commessi all'estero da Apicali o Subordinati, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

- se l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello stato italiano;
- se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato;
- se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto².

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Il sistema normativo previsto dal D.Lgs. 231/01, coerentemente con la volontà del legislatore di prevenire e non esclusivamente punire, condotte rientranti nelle fattispecie di reato oggetto del Decreto, ha previsto, una condizione esimente per le società che dimostrano di aver deliberato e adottato un modello di governo, o *Modello di organizzazione e gestione*, in grado di prevenire in maniera efficace il compimento dei reati suddetti³.

In caso di commissione o tentata commissione dei reati previsti dal Decreto, ed al ricorrere delle condizioni di cui sopra, l'ente può subire sanzioni amministrative di carattere pecuniario o interdittivo che possono arrivare fino all'interdizione, in via definitiva, dall'esercizio dell'attività.⁴

2.2 FATTISPECIE DI REATO

Il D.Lgs. 231/01 risulta applicabile solo in caso di commissione dei reati espressamente considerati dallo stesso (si rimanda all'Allegato 1) che sono riconducibili alle seguenti categorie:

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la L. 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale (suppl. ord.) del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 4 del D.Lgs. 231/2001: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

³ Per i dettagli della "condizione esimente" si rimanda al par. 2.5 contenuto in questo capitolo.

⁴ Cfr. par. 2.3.

- **delitti commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione** - di seguito, per brevità, anche “P.A.”- (quali corruzione; malversazione ai danni dello Stato; truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato);
- **delitti contro la fede pubblica** (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo; contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni; introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi);
- **reati societari** (quali false comunicazioni sociali; fatti di lieve entità; illecita influenza sull’assemblea; impedito controllo; indebita restituzione dei conferimenti; formazione fittizia del capitale; illegale ripartizione di utili e riserve; operazioni in pregiudizio dei creditori);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;**
- **delitti contro la personalità individuale** (quali prostituzione minorile; pornografia minorile; tratta di persone e riduzione e mantenimento in schiavitù);
- **delitti in materia di trasparenza dei mercati (c.d. “market abuse”)**, relativi alla manipolazione dei mercati finanziari o all’uso improprio di informazioni privilegiate;
- **c.d. reati transnazionali** relativi all’attività di criminalità organizzata a livello transnazionale, comprendente l’associazione per delinquere e quella finalizzata ad attività illegali (traffico stupefacenti, ecc.);
- **delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;**
- **reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** e segnatamente omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime;
- **delitti contro il patrimonio mediante frode (quali riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro di provenienza illecita, autoriciclaggio);**
- **reati informatici;**
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;**
- **delitti di criminalità organizzata;**
- **delitti contro l’industria e il commercio;**
- **delitti in materia di violazione del diritto d’autore;**
- **reati ambientali.**

2.3 LE SANZIONI

Il D.Lgs. 231/01 prevede, in conseguenza della commissione, o tentata commissione, dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della società:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - o interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (quale pena accessoria in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Per quanto attiene **la sanzione pecuniaria**, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10 del D.Lgs. 231/2001, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato commesso o tentato.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste⁵ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

2.4 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. In linea generale, nel caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto concerne le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D.Lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. E' comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

2.5 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

⁵ Si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché dei delitti contro la personalità individuale, delitti contro il patrimonio mediante frode, delitti informatici, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'obiettivo della normativa in esame è di promuovere sistemi di prevenzione alla commissione dei reati; il legislatore all'interno del D.Lgs. 231/01 ha stabilito quindi un'esimente generale e riduzioni di pena, in caso di adozione ed attuazione di un sistema di prevenzione che si riveli idoneo a prevenire i comportamenti criminali.

In particolare, l'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica, e quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata: se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, esso non sarà responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/01, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto Apicale riconosciuto colpevole.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti Subordinati, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D.Lgs. 231/01, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il D.Lgs. 231/01 attribuisce, quindi un valore scriminante ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino, in base ad un giudizio espresso *ex ante*, idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organismo dirigente.

La normativa definisce i **requisiti dell'efficace attuazione del Modello**, ovvero:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea, inoltre, il **contenuto dei modelli di organizzazione** e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;

- **prevedere specifici protocolli** 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** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.6 LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA

Il D.Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D.Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo di ARISCOM S.p.A. è stato redatto sulla base delle Linee Guida emanate da ANIA (Associazione Nazionale Fra Le Imprese Assicuratrici) e, in quanto applicabili, di quelle emanate da Confindustria, tenuto conto del loro più recente aggiornamento.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3 METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

L'art. 6.2, lett. a) del D.Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette "attività sensibili", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe teoricamente determinarsi la commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01.

L'impostazione del Modello ha pertanto incluso, da un lato, un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose; dall'altro ha previsto un'analisi del business della Compagnia e della realtà operativa aziendale al fine di individuare, all'interno dei processi aziendali, le attività sensibili. Tale analisi ha tenuto conto dei seguenti principali elementi:

- della struttura societaria di ARISCOM;
- delle procedure interne emanate;
- delle mansioni attribuite alle varie unità;
- dei poteri di cui sono investiti i principali attori della Società;
- delle caratteristiche specifiche del business della Compagnia;
- della rete commerciale di ARISCOM, ponendo particolare attenzione alle attività che vedono il coinvolgimento diretto e /o indiretto di agenti e broker.

3.2 I PROTOCOLLI

Per ognuna delle attività "sensibili" individuate è stata predisposta una scheda illustrativa (Protocollo) nella quale vengono identificate le unità organizzative coinvolte nelle attività sensibili, i rischi reato connessi e la descrizione sintetica dei controlli esistenti nell'ambito delle medesime attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati ed analizzati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01. Pertanto, i suddetti controlli rappresentano solo un sottoinsieme dei controlli costituenti il più ampio Sistema dei Controlli Interni di ARISCOM.

In conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/01, è stato predisposto uno specifico Protocollo che descrive le modalità di gestione delle risorse finanziarie ed il sistema di controlli impostato al fine di evitare la commissione di reati.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ED I SUOI CONTENUTI

4.1 I CONTENUTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ARISCOM, in coerenza con l'obiettivo di creare e mantenere un sistema di *governance* aderente ad elevati *standard* etici ed, al contempo, garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha adottato un modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D.Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello"). Il modello, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del Decreto, deve rispondere alle esigenze di:

- individuare attività esposte alla teorica possibilità di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la formazione di disponibilità necessarie per la commissione di determinati reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di ARISCOM, illustrato nel presente documento e nei suoi allegati, è costituito dall'insieme organico dei principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01. Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di ARISCOM S.p.A., comprende i seguenti elementi:

- **individuazione delle attività aziendali** nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 e le sue successive modificazioni e/o integrazioni;
- previsione di **standard di controllo e di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società** in relazione ai reati da prevenire, nell'ambito delle attività sensibili individuate;
- individuazione delle **modalità di gestione delle risorse finanziarie** tali da impedire la commissione dei reati;
- **adozione di un Codice Etico**;
- **istituzione di un Organismo di Vigilanza**.

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie e alla normativa endosocietaria nella sua integrale composizione. Nel seguito sinteticamente riportata.

La legge: la generalità dei Destinatari è tenuta all'osservanza dei precetti posti da fonti normative pubbliche, italiane o straniere, statuali, regionali o locali, di rango costituzionale, primario o secondario. La legge, intesa in tale senso ampio, non costituirebbe, a stretto rigore, parte del Modello, essendone al di fuori. ARISCOM, tuttavia, a conferma del proprio impegno di legalità, riflesso anche nel proprio Codice Etico, ritiene di imporre espressamente l'osservanza della legge, dando così anche a tale fonte rilievo contrattuale ed incorporando così, tramite un rinvio

recettizio, anche tali norme nel Modello. È opportuno ricordare che l'osservanza della legge è richiesta indipendentemente dall'effettiva conoscenza che il soggetto ne abbia. È pertanto compito di ciascuno conoscere ed osservare le norme di legge, in particolare quelle attinenti al proprio settore di attività. In caso di dubbi sulla portata o sull'interpretazione di norme di legge vanno interpellate le competenti strutture aziendali.

Lo statuto sociale: lo statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario di ARISCOM. Allo Statuto è data idonea ed ampia diffusione.

Il Codice Etico: ARISCOM attribuisce particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, ritenuto un vero e proprio investimento cui è tenuto il mondo dell'impresa, nella convinzione che la competitività si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale ed al rispetto dell'ambiente.

Le norme endosocietarie: ARISCOM ha impostato un sistema di norme endosocietarie che regolano i processi aziendali e le attività operative. Tutti i dipendenti e collaboratori devono attenersi alle norme emanate dalla Compagnia in quanto applicabili al proprio ruolo.

Tutte le norme introdotte dalle fonti di cui sopra costituiscono il Modello, il cui costante aggiornamento è compito, ognuno per l'ambito rispettivamente affidatogli, di coloro che hanno la competenza all'emanazione.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nei suoi allegati, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

5.2 PROCEDIMENTO E MISURE DISCIPLINARI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi allegati costituisce adempimento da parte dei dipendenti di ARISCOM degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello, e suoi allegati, da parte dei dipendenti, con qualifica dirigenziale e non, di ARISCOM, soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (nel seguito "Contratti di lavoro"):

- Contratto Nazionale normativo ed economico per i dirigenti delle imprese assicuratrici;
- Contratto Collettivo Nazionale per la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente.

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti dal Capitolo 8 "Piano di Comunicazione" del Modello e sono vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

Sono altresì tenuti al rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, e pertanto, sanzionabili in caso di violazione delle stesse, anche i componenti degli Organi Sociali e gli altri soggetti legati alla Società da un rapporto contrattuale di varia natura (i c.d. altri Destinatari).

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato all'autore l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

In particolare, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.2.1 Misure nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni erogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di ARISCOM, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- biasimo inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo (per un periodo non superiore a 10 - dieci - giorni);
- risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per l'ammonizione verbale che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di ARISCOM.

5.2.2 Misure nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte di dirigenti, saranno applicate nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal vigente Contratto Nazionale normativo ed economico per i dirigenti delle imprese assicuratrici.

5.2.3 Misure nei confronti degli amministratori e sindaci

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

5.2.4 Misure nei confronti degli altri Destinatari

Ogni violazione del Modello ovvero commissione di reati da parte di agenti, broker, intermediari e altri soggetti legati da un rapporto contrattuale con la Società sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti stipulati con tali soggetti (cfr. paragrafo 8.3).

A tal fine, il rapporto contrattuale con i sopramenzionati soggetti dovrà essere obbligatoriamente regolato nella forma di un contratto che sancisca, tra l'altro, l'impegno dei predetti soggetti ad osservare le prescrizioni del presente Modello, e contenga una clausola risolutiva espressa che preveda la facoltà della Società di risolvere il contratto nel caso di violazione dell'impegno al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

Resta peraltro salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento degli agenti, intermediari, broker e altri soggetti legati da un rapporto contrattuale con la Società derivino danni concreti alla Società, come ad esempio nel caso di irrogazione nei confronti di quest'ultima delle sanzioni previste nel Decreto.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

6.1 IDENTIFICAZIONE

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 4 bis, del D.Lgs. 231/01, così come modificato dalla L. 12.11.2011 n. 183, ARISCOM ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza (qui di seguito anche "OdV") al Collegio Sindacale.

Tale soluzione è ritenuta idonea in quanto:

- garantisce **l'autonomia e l'indipendenza** della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre;
- garantisce **la professionalità** dell'Organismo di Vigilanza (intesa quale insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, di carattere sia ispettivo sia consulenziale) e **la continuità d'azione** (l'Organismo è dedicato in via principale e continuativa allo svolgimento dei propri compiti);
- consente un collegamento diretto con il vertice aziendale e con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, per lo svolgimento delle sue funzioni, si potrà avvalere della collaborazione di unità organizzative della Società e di consulenti e professionisti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione delibera lo stanziamento di un budget annuale per la copertura delle attività dell'Organismo; il compenso aggiuntivo spettante al Collegio Sindacale per lo svolgimento delle funzioni di OdV è indicato dall'Organo Amministrativo ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti anche in occasione dell'approvazione delle Politiche di Remunerazione prevista dall'art. 9 dello statuto sociale.

Al fine di garantire le necessarie competenze in materia di attività ispettiva, analisi e valutazione dei rischi, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono aver svolto attività professionali in materia attinente al settore assicurativo, creditizio o finanziario, ed essere in possesso di requisiti di onorabilità e indipendenza previsti dalla vigente normativa per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, di direzione e di controllo presso le imprese di assicurazione e riassicurazione.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza si applicano le cause di ineleggibilità e di decadenza di cui agli artt. 2382 e 2399 c.c. e la disciplina sulla nomina, cessazione dall'ufficio e sostituzione di cui agli artt. 2400 e 2401 c.c.

A ciascuno dei membri dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Ciascun membro dell'OdV deve, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesta il possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza ed è tenuto a segnalare tempestivamente all'Organismo – che ne informa la Società – il venir meno dei requisiti suddetti o il sopravvenire di taluna delle condizioni di cui sopra, non appena ne sia venuto a conoscenza.

6.2 COMPITI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- monitorare la validità nel tempo del Modello, valutandone la persistenza dei requisiti di solidità e funzionalità;
- curare, sviluppare e promuovere in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento costante con la Società di revisione;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività a rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- fermo restando quanto previsto al capitolo 8 del presente documento, definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo, ove opportuna, la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività. Eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- gestire i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

6.3 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

E' facoltà dell'Organismo di Vigilanza nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce per lo meno con cadenza trimestrale. E' inoltre convocato dal Presidente ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità o su richiesta di anche solo uno dei suoi membri.

Le modalità operative di funzionamento dell'Organismo risultano disciplinate, per quanto applicabili, dalle disposizioni di legge e di prassi regolanti il funzionamento del Collegio Sindacale.

6.4 FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza; al fine di facilitare le suddette segnalazioni dirette all'Organo, è stato istituito un "canale di comunicazione dedicato" (**odvalert@aricom.it**) ove il segnalante potrà denunciare una condotta non conforme o il sospetto di violazione del Modello;
- anche gli intermediari (agenti e broker) e gli altri soggetti, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti di ARISCOM, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti potenziali violazioni del Modello; a titolo esemplificativo:

- 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 contemplati dal D.Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Società;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- eventuali richieste di offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e sicurezza sul lavoro.

L'OdV può impostare ed attuare ulteriori sistemi di flussi informativi propedeutici alle proprie attività di verifica, con riguardo a titolo esemplificativo all'evoluzione del business, ai risultati economici e patrimoniali, e ad altri fatti di gestione giudicati rilevanti. A titolo esemplificativo devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- notizie relative ai cambiamenti organizzativi delle procedure aziendali vigenti nonché gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- prospetti riepilogativi della gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a cui la Società ha partecipato;
- reportistica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs. 81/2008 nonché tutti i dati relativi agli infortuni occorsi.
- il bilancio annuale, corredato della note integrativa nonché le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni.

6.4.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza, le relative attività svolte, nonché gli incontri con il Consiglio di Amministrazione e la Società di Revisione devono essere verbalizzati e conservati nell'apposito archivio.

6.4.2 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite del proprio Presidente o di altro membro designato dallo stesso Organismo, informa il Consiglio di Amministrazione sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio sociale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno trascorso ed un piano delle attività previste per l'anno in corso, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può relazionarsi al Consiglio di Amministrazione e alla Società di revisione in qualunque momento lo ritenga opportuno. Nei casi di incontro viene sempre redatto apposito verbale.

7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza deve redigere con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto della funzione di revisione interna e di altre unità e funzioni della Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo e potrà richiedere il supporto di consulenti esterni nel rispetto dei limiti del budget ad esso assegnato.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, l'adozione e le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ARISCOM S.p.A.

È peraltro riconosciuta al Direttore Generale di ARISCOM la facoltà di apportare al testo del Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere meramente formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del Modello all'eventuale variazione di riferimenti normativi).

L'**aggiornamento del Modello** è da considerarsi necessario per i casi in cui si verificano:

- significative **violazioni** delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni **dell'assetto interno** della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche **normative**;
- risultanze negative dei **controlli svolti**;
- intervento di **modifiche normative** in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di **nuove attività sensibili**, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di **osservazioni da parte del Ministero della Giustizia** sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- riscontro di **carenze e/o lacune** nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza è delegato a curare l'aggiornamento del presente documento quando si introducano modifiche al contesto organizzativo e/o di controllo, ovvero ciò si manifesti necessario in ragione dell'introduzione di novità di legge.

In seguito a rilevanti modifiche, il presente documento è nuovamente sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria tempestività e l'opportuno coordinamento, il Consiglio di Amministrazione fornirà all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni attinenti le modifiche del contesto organizzativo e di controllo (ad es. l'istituzione di nuove procedure, nuove unità organizzative, ecc.) che appaiano tali da suggerire un aggiornamento del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) ovvero una modifica di uno o più protocolli.

L'aggiornamento è di competenza del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza supporterà, anche con l'eventuale ausilio di consulenti esterni, il Consiglio di Amministrazione durante le attività di aggiornamento.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza è responsabile di promuovere, con le modalità indicate al capitolo 8, la comunicazione dei contenuti di dette modifiche all'interno e all'esterno della Società.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

8 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

8.1 INTRODUZIONE

ARISCOM, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di ARISCOM è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri soggetti Apicali e dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di contratti e sui quali ARISCOM sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti e i principi del Modello sarà, comunque, improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

In particolare, ARISCOM provvederà a porre in essere le iniziative dirette a far conoscere e diffondere il Modello con tempestività.

8.2 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

I contenuti ed i principi del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i Destinatari.

Per i dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente sull'*Intranet* aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile sul sito internet istituzionale **www.ariscom.it**.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello.

Tutti i destinatari dovranno dare conferma di aver preso visione del Modello e dovranno sottoscrivere un impegno al rispetto dei principi ivi contenuti. Tale documentazione dovrà essere conservata dalle competenti funzioni aziendali.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, la Società organizzerà dei percorsi formativi secondo le forme ritenute più opportune.

La partecipazione alle attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.) è obbligatoria, e le stesse sono differenziate in base al ruolo ed alla responsabilità dei soggetti coinvolti; una formazione più intensa e approfondita è prevista per i soggetti c.d. "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle "attività sensibili" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento di tutti Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sui contenuti del Decreto e del Modello, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

8.3 CLAUSOLE CONTRATTUALI

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte degli intermediari, ARISCOM provvederà, inoltre, ad inserire nei contratti di agenzia, di brokeraggio e di collaborazione ed in ogni altro contratto, clausole *standard* che impegnino contrattualmente gli intermediari e le altre controparti contrattuali a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

I contratti di agenzia e gli accordi di collaborazione e gli altri contratti in corso dovranno essere adeguati alle disposizioni di cui sopra in modo tempestivo.