

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Poste Welfare Servizi ai sensi del Decreto Legislativo N. 231/2001

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Welfare Servizi il 2/08/2021

Documento ad uso interno Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. È quindi vietato

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

Sommario

PARTE GENERALE	4
1 Il Decreto Legislativo 231/2001	5
1.1 <i>La Responsabilità amministrativa degli Enti</i>	5
1.2 <i>I reati previsti dal Decreto 231</i>	6
1.3 <i>Le sanzioni previste dal Decreto 231</i>	7
1.4 <i>Condizione esimente della Responsabilità amministrativa</i>	10
1.5 <i>I reati commessi all'estero</i>	11
2 La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi	13
2.1 <i>Premessa</i>	13
2.2 <i>Il sistema di governo societario</i>	13
2.3 <i>Il SCIGR di Poste Welfare Servizi</i>	13
2.4 <i>Il Sistema Normativo Aziendale</i>	15
2.5 <i>Codice Etico e Politiche di Gruppo</i>	16
2.6 <i>Esternalizzazione di attività</i>	17
3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Poste Welfare Servizi	18
3.1 <i>Finalità del Modello 231</i>	18
3.2 <i>Destinatari</i>	19
3.3 <i>Struttura del Modello 231</i>	19
3.4 <i>Presupposti del Modello 231</i>	20
3.5 <i>Elementi fondamentali del Modello 231</i>	21
3.6 <i>Individuazione delle attività sensibili</i>	22
3.7 <i>Principi di controllo</i>	23
4 Organismo di Vigilanza	26
4.1 <i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
4.2 <i>Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza</i>	27
4.3 <i>Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i>	27
4.4 <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari</i>	28
4.5 <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	29
4.6 <i>Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)</i>	30
5 Sistema sanzionatorio	32
5.1 <i>Premessa</i>	32

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

5.2	<i>Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	33
5.3	<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	35
5.4	<i>Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci</i>	35
5.5	<i>Misure nei confronti dei membri dell'OdV</i>	35
5.6	<i>Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti</i>	36
6	Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello 231	37
7	Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società appartenenti al Gruppo Poste Italiane e coordinamento tra gli OdV del Gruppo	39
8	Aggiornamento del Modello 231	39
	PARTI SPECIALI	41
	(OMISSIS)	41
	ALLEGATO 1	43

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

PARTE GENERALE

Documento ad uso interno Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. È quindi vietato

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

1 Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1 La Responsabilità amministrativa degli Enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (di seguito denominato anche il "Decreto 231"), entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli *"enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche solo "enti").

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che:

1. l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a. da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
2. l'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati e illeciti amministrativi elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

La responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto 231

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando all'Allegato 1 “Catalogo Reati 231” del presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- 1 **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n. 75/2020]
- 2 **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, Decreto 231)
- 3 **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, Decreto 231)
- 4 **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, Decreto 231)
- 5 **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, Decreto 231)
- 6 **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, Decreto 231)
- 7 **Reati societari** (Art. 25-ter, Decreto 231)
- 8 **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, Decreto 231)
- 9 **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, Decreto 231)
- 10 **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, Decreto 231)
- 11 **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, Decreto 231)
- 12 **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** (Art. 25-septies, Decreto 231)
- 13 **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, Decreto 231)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- 14 **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-*novies*, Decreto 231)
- 15 **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-*decies*, Decreto 231)
- 16 **Reati ambientali** (Art. 25-*undecies*, Decreto 231)
- 17 **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-*duodecies*, Decreto 231)
- 18 **Reati di razzismo e xenofobia** (Art. 25-*terdecies*, Decreto 231)
- 19 **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies*, Decreto 231)
- 20 **Reati tributari** (Art. 25-*quingiesdecies*, Decreto 231)
- 21 **Contrabbando** (Art. 25-*sexiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001)
- 22 **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006)

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto 231

La responsabilità dell'ente viene accertata dal giudice penale all'esito di un giudizio che si svolge contestualmente a quello nei confronti della persona fisica autrice del reato e che può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso (art. 9 e ss., Decreto 231), come di seguito specificato.

a) La sanzione pecuniaria.

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione¹.

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

¹ Secondo l'art. 10 del Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; mentre l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive.

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive²:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

² Le sanzioni interdittive, ai sensi dell'art. 13, comma 2 del Decreto 231, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; tuttavia, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell'art. 25 del Decreto 231, si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, "lettera b).

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'Ente, nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 Decreto 231).

In luogo della misura cautelare interdittiva, disposta in via definitiva o in sede cautelare, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 Decreto 231).

L'art. 16 del Decreto 231 prevede inoltre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui:

- l'ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati;
- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

La medesima norma prevede altresì la possibilità di applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, ovvero del

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

divieto di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui esso sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto 231 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto 231).

c) La confisca.

All'esito della condanna, ovvero nel caso in cui l'Ente sia assolto in conseguenza dell'idoneità del Modello 231 adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 Decreto 231).

d) La pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto 231).

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico, ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello 231") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza", nel seguito anche "Organismo" o "OdV");
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'Ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto 231.

In tal senso, il Decreto 231 fornisce specifiche indicazioni in merito al contenuto dei Modelli 231, i quali devono:

- individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a 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 commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello 231 astrattamente idoneo non è, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo richiesta la sua effettiva ed efficace attuazione. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello, il Decreto 231 richiede:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello 231 quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice Penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice Penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

2 La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

2.1 Premessa

Poste Welfare Servizi s.r.l. (di seguito anche “**PWS**” o “**la Società**”) svolge la propria attività, fornendo servizi di assistenza amministrativa, tecnica e applicativa nonché effettuando servizi e liquidazione delle prestazioni nell’ambito della gestione di Fondi Sanitari. Eroga inoltre servizi per la gestione dei prodotti salute e welfare del Gruppo Poste Vita. Poste Welfare Servizi gestisce, ulteriormente, il Network delle Strutture Sanitarie convenzionate del Gruppo Poste Italiane, il Network PosteProtezione.

La direzione ed il coordinamento è esercitato dalla Controllante Poste Vita S.p.A.

2.2 Il sistema di governo societario

In conformità a quanto previsto dalla legislazione italiana, Poste Welfare Servizi adotta il modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, che risulta adeguato a perseguire l’obiettivo di un appropriato bilanciamento dei poteri e una puntuale distinzione delle funzioni, caratterizzato per la presenza di:

- un Consiglio di Amministrazione a cui è affidata la supervisione strategica;
- l’Amministratore Delegato cui è demandata la funzione di gestione;
- un Collegio Sindacale chiamato a vigilare sull’osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- l’Assemblea dei soci, che assume le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra cui la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l’approvazione del bilancio, la delibera sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario.

L’attività di revisione legale dei conti è affidata ad una società specializzata iscritta all’albo CONSOB, appositamente nominata dall’Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio sindacale.

2.3 Il SCIGR di Poste Welfare Servizi

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (di seguito anche “SCIGR”) di PWS - redatto in coerenza con le Linee Guida del Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi del Gruppo Poste Vita e che recepisce anche le Linee Guida Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi di Poste Italiane, definite in linea con il framework internazionale

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

di “Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance”³ - è costituito dall’insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione d’impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali, mediante un adeguato processo di definizione dei ruoli dei vari organi e funzioni di controllo e di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, nonché mediante la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni.

Un efficace SCIGR favorisce l’assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del Patrimonio Sociale, l’efficienza e l’efficacia dei processi aziendali, l’affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti, dello Statuto sociale e degli strumenti normativi interni.

Il SCIGR definito da PWS, in linea con le normative e le *best practice* di riferimento, si articola sui seguenti livelli:



PWS si adegua e adotta gli specifici modelli di gestione e monitoraggio dei rischi, definiti dalla Capogruppo e applicabili alla Società, in grado di rafforzare l’efficacia del più ampio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, anche rispetto ad obiettivi di presidio ex Decreto 231.

In tale ambito, la funzione Processi e Qualità di Poste Welfare Servizi garantisce il mantenimento del sistema di qualità aziendale curando la pianificazione e l’esecuzione di

³ Framework predisposto nel 2004, e aggiornato nel 2017, dal *Committee of Sponsoring Organization (CoSO)* della *Treadway Commission*.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

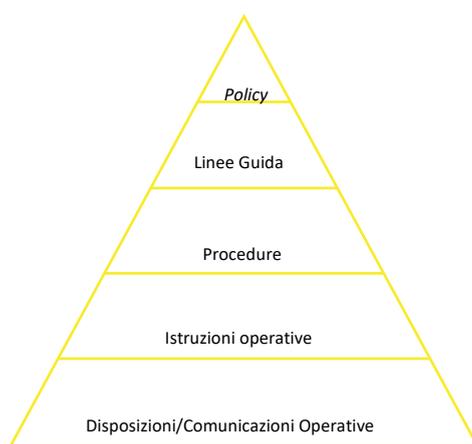
verifiche interne. Essa concorre alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi.

In particolare, PWS ha adottato il *Sistema di Gestione per la Qualità* che si inserisce nel più ampio Sistema integrato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, in grado di rafforzarne l'efficacia, anche rispetto a obiettivi di presidio ex Decreto 231. In particolare, il *Sistema di Gestione per la Qualità*, redatto e gestito secondo la Norma ISO 9001/2015, è finalizzato a dimostrare la capacità di PWS di fornire sistematicamente prodotti in grado di soddisfare i requisiti dei clienti, anche attraverso processi di miglioramento continuo e di prevenzione delle non conformità. Nell'ambito del III livello di controllo, la funzione competente nelle attività di Internal Audit monitora e valuta l'efficacia, l'efficienza e l'adeguatezza del sistema di controllo interno e, più in generale, del sistema di governance tramite lo svolgimento a livello di gruppo delle attività di Audit, in base a quanto previsto dalla linea guida relativa alla funzione.

2.4 Il Sistema Normativo Aziendale

Il Sistema Normativo Aziendale (di seguito anche "SNA") è un *framework* di riferimento definito per promuovere la gestione univoca e omogenea, a livello aziendale, dei documenti normativi e delle informazioni documentate dei Sistemi di Gestione, attraverso la definizione delle regole di redazione degli strumenti normativi aziendali.

Il Gruppo Poste Vita ha definito il proprio Sistema Normativo Aziendale in coerenza con quello adottato dalla Capogruppo Poste Italiane, anche mediante il recepimento delle "*Linee Guida del Sistema Normativo Aziendale*".



Il SNA definisce i principi, l'architettura e il processo di gestione delle classi documentali, secondo un approccio gerarchico strutturato. In particolare, il Sistema Normativo Aziendale definisce la gerarchia delle classi documentali e i relativi livelli di approvazione. Il SNA definisce, altresì, le attività di verifica dei documenti normativi in fase di redazione degli stessi, prevedendo verifiche specialistiche al fine di accertare che il documento sia adeguato

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

rispetto a specifici ambiti.

La pubblicazione di Policy, Linee Guida e Procedure avviene tramite specifica comunicazione interna, via email, al personale aziendale. Tali documenti sono archiviati su specifico sistema documentale e consultabili attraverso la intranet di PWS. Con riferimento a Istruzioni operative e Disposizioni/Comunicazioni operative esse sono divulgate e custodite/archivate direttamente dalla funzione responsabile della redazione/aggiornamento del documento ai soggetti interessati.

2.5 Codice Etico e Politiche di Gruppo

Nel Codice Etico del Gruppo Poste Italiane, recepito da PWS e diffuso a tutti i dipendenti della Società, sono fissati i principi ispiratori e le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato, incluse le regole di comportamento che i Fornitori e i Partner sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto di contratto nonché il relativo sistema sanzionatorio in caso di violazione dello stesso.

Il Codice Etico, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, integra il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto 231 e costituisce un elemento fondamentale e portante del Modello 231, in quanto sancisce principi e regole di comportamento quali legalità, imparzialità ed equità, rispetto e valorizzazione delle persone, trasparenza e completezza, riservatezza e qualità, diligenza e professionalità e rappresenta un riferimento per tutte le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

Inoltre, la Società, in linea con i principi disciplinati all'interno del Codice Etico e nell'ambito della Strategia di Sostenibilità di Gruppo, ha recepito specifiche Politiche di Sostenibilità adottate dalla Capogruppo coerenti con la strategia e gli obiettivi di business del Gruppo e con i target nazionali e internazionali di sviluppo sociale e ambientale.

Tali Politiche, di seguito elencate, disciplinano i principi generali, gli obiettivi e le modalità di gestione e rafforzano quanto già affermato nel Codice Etico di Gruppo:

- la Politica Integrata che contiene l'impegno al rispetto puntuale delle norme vigenti e dei principi rientranti nell'ambito dei Sistemi di Gestione;
- la Politica Aziendale in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani, espressione dell'impegno dell'Azienda nel promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore;
- la Politica di Sostenibilità Ambientale, che impegna l'Azienda a promuovere la tutela dell'ambiente;
- la Politica Aziendale sulle Iniziative per la Comunità, che rafforza il ruolo dell'Azienda ai fini di contribuire al soddisfacimento delle necessità del contesto socio-economico

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

in cui opera e delle collettività di riferimento, ponendo, in tal senso, attenzione a tutte quelle categorie di persone più vulnerabili.

2.6 Esternalizzazione di attività

In una logica di massimizzazione dei benefici a livello di Gruppo e con l'obiettivo di rispondere in maniera sempre più incisiva alle richieste del business e dei mercati di riferimento, PWS ha esternalizzato alcune attività per meglio garantire l'efficientamento organizzativo, la razionalizzazione dei costi e l'ottimizzazione dei processi.

In particolare, PWS si avvale del supporto di Società del Gruppo Poste Italiane, in particolare di Poste Italiane S.p.A. e Poste Vita S.p.A., ovvero di Società esterne per lo svolgimento delle proprie attività, fermo restando che, in termini di responsabilità, permane in ogni caso in capo a PWS il compito di supervisionare i livelli di servizio resi dall'*outsourcer* in linea con quanto definito nel relativo contratto di servizio. Tali contratti, nel rispetto dell'autonomia giuridica e operativa delle Società del Gruppo, regolano le modalità di svolgimento, i livelli di servizio e le penali, gli obblighi di riservatezza, nonché esplicitano l'avvenuta adozione del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane da parte delle società coinvolte.

Inoltre, in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, è previsto che le parti si impegnino al rispetto rigoroso dei propri Modelli, con particolare riguardo alle aree di rischio che presentano rilevanza ai fini delle attività gestite mediante contratto di servizio, e si impegnino, altresì, a darsi reciprocamente notizia di eventuali violazioni che dovessero verificarsi e che possano avere attinenza con il contratto e/o la sua esecuzione. Più in generale, le parti si impegnano ad astenersi, nell'espletamento delle attività oggetto del rapporto contrattuale, da comportamenti e condotte che, singolarmente o congiuntamente ad altre, possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, PWS identifica i Responsabili cui è affidata la corretta esecuzione contrattuale. Al fine di monitorare i contratti di servizio⁴, la Società definisce:

- ruoli e responsabilità nell'ambito delle attività di supervisione del contratto;
- standard minimi obbligatori per la gestione delle attività in outsourcing;
- modalità di controllo sulle attività affidate in outsourcing.

⁴ Tra le principali attività oggetto di outsourcing rientrano, a titolo esemplificativo: procedure di affidamento e stipula di contratti di acquisto; servizi tecnologici a supporto delle attività di business; gestione delle risorse umane; predisposizione del bilancio e dichiarazioni fiscali.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Poste Welfare Servizi

3.1 Finalità del Modello 231

Poste Welfare Servizi si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Società.

Poste Welfare Servizi è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e *partner* commerciali.

Il presente Modello 231 ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella predisposizione del presente documento, la Società ha tenuto presente, sia le prescrizioni del Decreto 231 e gli orientamenti giurisprudenziali in materia, sia le Linee Guida⁵ e le *best practice* consolidate, oltre ai principi fissati nella Linea Guida "Applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nel Gruppo Poste Italiane", nonché ai contenuti dei Modelli 231 adottati da Poste Italiane S.p.A., opportunamente adeguati tenendo conto della propria specifica operatività e organizzazione.

La Società, in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di governance caratterizzato da elevati standard etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale, sin dagli anni immediatamente successivi all'entrata in vigore della normativa, ha svolto le necessarie attività di adeguamento al Decreto 231.

La prima versione del Modello 231 è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di PWS il 14 marzo 2019.

Sin dalla prima adozione, la Società ha desiderato perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto 231;

⁵ Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Confindustria (aggiornate a marzo 2014).

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto 231, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o dei principi del Codice Etico di Gruppo, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa condanna da parte di PWS di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico di Gruppo;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

La Società ha successivamente provveduto costantemente ad effettuare gli opportuni aggiornamenti al fine di:

- integrare i contenuti del Modello 231, a seguito dei vari interventi legislativi che hanno introdotto nuove categorie di reati presupposto;
- tener conto degli orientamenti della giurisprudenza, di merito e di legittimità, che si sono formati nel tempo in materia di responsabilità da reato degli enti;
- recepire l'evoluzione delle *best practice* e delle Linee Guida di riferimento;
- riflettere in modo adeguato l'evoluzione del *business* e degli assetti organizzativi della Società.

3.2 Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello 231, ai sensi del Decreto 231 e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti di PWS, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito anche i "Destinatari").

3.3 Struttura del Modello 231

Il presente Modello 231 è costituito da una Parte Generale e da Parti Speciali.

La Parte Generale contiene, nell'ordine:

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (Allegato 1);
- la struttura e la *governance* della Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello 231;
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- la selezione e la formazione del personale e la diffusione del Modello 231;
- le modalità di adozione del Modello 231 nell'ambito delle Società appartenenti al Gruppo Poste Italiane e di coordinamento tra gli OdV;
- regole che disciplinano le modalità di diffusione e aggiornamento del Modello 231.

Le Parti Speciali contengono una descrizione relativa alle:

- diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da PWS;
- attività sensibili;
- regole comportamentali e principi di controllo specifici.

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello 231 il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto del Gruppo Poste Italiane.

3.4 Presupposti del Modello 231

Nella predisposizione del Modello 231, PWS ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui il Gruppo si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Più in generale, il sistema di controllo interno di PWS è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità. In particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale. Tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

interessi a quelli di PWS;

- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale sia interno che esterno all'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno di Poste Welfare Servizi si basa sui seguenti elementi:

- integrità e valori che ispirano l'agire quotidiano dell'intera Società, esprimendo altresì lo stile del *Board* e del *Management* aziendale;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione dei poteri e delle responsabilità (incluso il concetto di *accountability*), in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attenzione al sistema delle competenze del personale, alla luce degli obiettivi perseguiti;
- identificazione, valutazione e gestione dei rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- definizione di procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo della Società, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno (informatici, di reporting, ecc.);
- processi di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea;

Tutti i destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

3.5 Elementi fondamentali del Modello 231

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto 231, gli elementi fondamentali sviluppati da Poste Welfare Servizi nella definizione del Modello 231, possono essere così riassunti:

- **individuazione delle attività aziendali** nel cui esercizio è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 ("attività sensibili"), mediante l'analisi dei processi aziendali e delle possibili

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

modalità realizzative delle fattispecie di reato;

- **predisposizione e aggiornamento di strumenti normativi** relativi ai processi ritenuti a rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- **adozione dei principi etici e delle regole comportamentali** volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato presupposto, ovvero violare i principi del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane e, più in dettaglio, enunciati nel presente Modello 231;
- **nomina di un Organismo di Vigilanza** al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace ed effettiva applicazione del Modello 231, ai sensi dell'art. 6, punto b), del Decreto 231;
- **previsione e attuazione di un sistema sanzionatorio** idoneo a garantire l'effettività del Modello 231, con esplicita previsione delle disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 medesimo e delle conseguenti sanzioni irrogabili;
- **svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione** sui contenuti del Modello 231, nonché sulle regole comportamentali valide per tutti i livelli aziendali;
- **modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello 231** nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (cfr. par. 8, "Aggiornamento del Modello 231").

3.6 Individuazione delle attività sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 prevede espressamente che il Modello 231 dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sulla base del quadro aggiornato dei processi aziendali di PWS e delle responsabilità organizzative formalizzate, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le *attività sensibili* rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società effettua un'approfondita e capillare analisi (*risk assessment*) del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità possono potenzialmente verificarsi eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal citato Decreto 231.

Tale analisi dei rischi - i cui risultati alimentano la "Matrice di Individuazione delle Attività a

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

Rischio” (c.d. MIAR), oggetto di periodico aggiornamento - è svolta con il coinvolgimento delle funzioni aziendali e presentata all’Organismo di Vigilanza per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o di integrazione del Modello 231.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere alla luce degli esiti dell’apposita *gap analysis*).

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali implementano - previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi - le norme interne e gli strumenti normativi ed organizzativi che governano i processi afferenti le attività a rischio (es. procedure, policy, linee guida), avvalendosi del supporto della competente Funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Vita, in coerenza con il sistema normativo della Società.

3.7 Principi di controllo

Il presente Modello 231 individua i principi di controllo e le regole comportamentali posti a presidio delle diverse attività sensibili, finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e articolati come segue:

- *principi di controllo generali*, applicabili a tutte le attività sensibili individuate dal presente Modello 231;
- *regole comportamentali*, ovvero specifiche norme che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle attività sensibili;
- *principi di controllo specifici*, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere riflessi negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

3.7.1. Principi di controllo generali

Con riferimento a tutte le attività sensibili devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo di carattere generale:

Norme comportamentali:

- definizione delle regole generali di condotta a presidio delle attività svolte all’interno di specifici codici comportamentali e/o politiche.

Definizioni di ruoli e responsabilità:

- definizione dei ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, individuando, in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura nell’ambito della regolamentazione interna, resa disponibile all’interno

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

dell'organizzazione.

Protocolli e norme interne:

- regolamentazione delle diverse attività sensibili attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- riconduzione delle attività sensibili alle responsabilità organizzative delle funzioni aziendali.

Segregazione dei compiti:

- separazione di compiti e funzioni, all'interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- segregazione dei ruoli tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano l'evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma:

- definizione di un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
- coerenza tra i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) e le responsabilità organizzative assegnate;
- coerenza tra le procure e il sistema interno delle deleghe;
- previsione di meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni;
- definizione di meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;
- individuazione di modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate;
- individuazione, nell'ambito del processo di attribuzione delle deleghe:
 - della posizione organizzativa che il delegato ricopre in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - dell'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - dei limiti di spesa attribuiti al delegato;
- attribuzione delle deleghe secondo i principi di:

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
- idoneità tecnico-professionale del delegato;
- disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità:

- formalizzazione, nell'ambito degli strumenti normativi della Società, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);
- adeguata formalizzazione della documentazione afferente alle attività sensibili anche attraverso l'inserimento della data di compilazione, presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore/supervisore; archiviazione della stessa in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti.

3.7.2. Regole comportamentali

Tutte le attività ricomprese nelle Parti Speciali del Modello 231 devono essere svolte osservando le leggi vigenti, le norme comportamentali, i valori, il Codice Etico, le politiche e le procedure di PWS. In particolare, il presente Modello 231 individua all'interno di ciascuna Parte Speciale specifiche regole comportamentali che definiscono, con maggior dettaglio, i comportamenti richiesti/vietati per prevenire la commissione dei reati presupposto ex Decreto 231.

3.7.3. Principi di controllo specifici

Il presente Modello 231 ha individuato in ciascuna Parte Speciale i principi di controllo specifici a presidio delle attività sensibili identificate con riferimento a ciascuna categoria di reato. Tali principi devono essere recepiti all'interno dei presidi organizzativo-procedurali aziendali affinché questi vengano attuati nello svolgimento delle attività sensibili collegate.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

4 Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello 231 sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di Poste Welfare Servizi è composto da tre membri, di cui due esterni alla Società⁶ e uno interno al Gruppo Poste Italiane.

I componenti esterni dell'OdV, uno dei quali con funzioni di Presidente, sono individuati in soggetti di comprovata esperienza e competenza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale, e devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti per i Consiglieri di Amministrazione.

Il componente interno dell'OdV, in ottica di garantire la continuità d'azione dell'Organismo medesimo, è individuato tra i responsabili delle funzioni aziendali cui non siano conferiti ruoli gestionali o comunque operativi e che presentino adeguati requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina anche la remunerazione.

L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri esterni possono essere nominati nuovamente soltanto una seconda volta.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'OdV rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'OdV che hanno efficacia immediata.

L'OdV si dota di un proprio regolamento interno ed è supportato dalla Funzione Compliance di Poste Vita, anche in ottica di assicurare la costante interlocuzione con le strutture aziendali di riferimento per lo svolgimento degli approfondimenti e delle verifiche ritenute necessarie.

Inoltre, la Società, sentita la Capogruppo Poste Italiane, ha la facoltà di attribuire le funzioni di OdV a un Consigliere di Amministrazione privo di deleghe, ovvero optare per un organo monocratico in linea con le previsioni normative vigenti.

⁶ Professionisti esterni che non ricoprono cariche nel Collegio Sindacale della Società.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati di cui al Decreto 231 nonché a reati della stessa indole;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, in relazione a reati di cui al Decreto 231 o a reati della stessa indole;
- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza ed autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine e, per il componente interno, del ruolo organizzativo rivestito. All'atto dell'assunzione della carica, i membri dell'OdV attestano l'assenza di cause di ineleggibilità e si impegnano contestualmente a comunicare l'eventuale sopraggiungere di cause di decadenza, nonché al rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV o una violazione del Codice Etico o del Modello 231.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'OdV e il Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

4.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dello svolgimento della sua attività, l'OdV può accedere, anche attraverso le banche dati aziendali, a qualsiasi documento e informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, procedendo inoltre, laddove lo ritenga necessario, all'audizione diretta di dipendenti della Società.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 è svolto dall'OdV, anche attraverso l'esame dei rapporti di auditing redatti dalla funzione competente nelle attività di Internal Audit nella materia riguardante il Decreto 231, la quale provvede a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Presidente e all'Amministratore Delegato della Società.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'OdV mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Ai fini del continuo accesso al sistema delle procure e deleghe conferite al personale dipendente, all'OdV vengono trasmesse le delibere di delega delle attribuzioni del Consiglio di Amministrazione a suoi componenti, nonché le deleghe che detti Amministratori conferiscono al personale dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva - sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

Nell'assolvimento dei propri compiti, l'OdV si riunisce, di norma, almeno semestralmente, secondo un calendario a tal fine predisposto.

In relazione alle attività sensibili, l'OdV valuta l'effettiva adeguatezza e applicazione dei presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV, ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello 231, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'OdV riferisce in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, e del Collegio Sindacale, in particolare:

- *su base continuativa*, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- *su base almenosemestrale*, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche attraverso un report sull'attuazione del Modello 231.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello 231 o a situazioni specifiche.

Ferma restando l'autonomia dell'OdV, sono previsti momenti di incontro con la Capogruppo

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

e la Controllante Poste Vita, per discutere temi di interesse comune nella prospettiva di una costante implementazione delle misure attuative del Decreto 231.

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'informativa indirizzata all'OdV è finalizzata ad agevolare l'analisi continuativa, anche in termini di rischio potenziale e dei presidi aziendali adottati, con riferimento alle diverse aree sensibili 231, ciò mediante la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse. Difatti, l'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 contiene espressamente, tra i requisiti che il Modello 231 deve soddisfare, la previsione di flussi informativi in adempimento agli "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Il personale dipendente, a tutela dell'integrità della Società, ha la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i seguenti canali di comunicazione:

- 1) Posta elettronica: odv@postewelfareservizi.it, disponibile anche nella rubrica aziendale;
- 2) posta tradizionale: Poste Welfare Servizi - Organismo di Vigilanza 231, Viale Europa, 175, 00144 Roma.

Devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV, oltre alle segnalazioni di eventuali violazioni di cui al par. 4.6, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. IVASS), e ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto 231;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o del Modello 231;

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231 con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

In aggiunta, le funzioni aziendali responsabili trasmettono all'OdV flussi informativi periodici e *ad hoc*, sulla base di specifiche linee guida aziendali.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'OdV per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e, comunque, nel rispetto della policy e delle procedure interne in tema di trattamento dei dati personali.

L'OdV riceve, altresì, periodicamente flussi informativi di contenuto specifico da parte dei Responsabili di Funzione, a fronte delle attività a rischio ritenute di maggiore rilievo, sulla base delle modalità stabilite da specifiche linee guida aziendali.

4.6 Segnalazione delle violazioni (*Whistleblowing*)

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le *best practice* e con la Capogruppo Poste Italiane, PWS ha istituito un sistema di segnalazione delle violazioni cui possono liberamente accedere dipendenti e membri degli organi sociali della Società nonché tutti i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società (ad esempio clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Il personale dipendente ha la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i canali di comunicazione istituiti dalla Società in conformità alle disposizioni di cui alla L. n. 179 del 30 novembre 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità*" e disciplinati dalla *Linea Guida Sistema di Segnalazione delle Violazioni (Whistleblowing)*.

PWS ha adottato una specifica Linea Guida sul Sistema di Segnalazione delle Violazioni

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

(Whistleblowing). Sono riportati di seguito i canali relativi:

- posta elettronica: ComitatoValutazioneSegnalazioni@postevita.it;
- posta tradizionale, all'indirizzo: Comitato Whistleblowing Poste Vita, Viale Europa, 175, 00144 Roma (solo in caso di indisponibilità del portale segnalazioni);
- "portale Segnalazioni - Whistleblowing", accessibile dal sito internet istituzionale <https://www.postewelfareservizi.it/WpWhistleblowing/> e dalla intranet aziendale.

Nelle attività di gestione delle segnalazioni è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante con *protocolli sicuri*. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

La Società, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono previste 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, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel Par. 5 della Parte Generale del Modello 231, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello 231.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e non in forma anonima, e devono contenere gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni, sono disciplinate dalla *Linea Guida Sistema di Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)*. Tale Linea Guida prevede la costituzione di un Comitato Whistleblowing cui è affidata la ricezione e la gestione delle segnalazioni trasmesse per il tramite dei suddetti canali dedicati.

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo. L'OdV dà comunicazione delle decisioni assunte al Comitato Whistleblowing.

L'OdV riceve, inoltre, da parte del Comitato Whistleblowing un flusso informativo periodico sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

5 Sistema sanzionatorio

5.1 Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello 231, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello 231 stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello 231 della Società e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello 231 o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello 231 o dalle procedure

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del codice civile e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile - in base a quanto indicato al comma precedente_ come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello 231, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

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

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente della RSU;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello 231 e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti applicabile. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231 o del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo amministrativo o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano gli articoli 2392 e 2407 del Codice civile.

5.5 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello 231 o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

5.6 Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, *Partner* e Consulenti

La violazione da parte di Collaboratori esterni alla Società, di Soci in società ed enti partecipati dalla Società, di fornitori di beni e servizi e partner, delle norme previste dal Decreto 231 e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa - definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va denunciata senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui la Società valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, l'Amministratore Delegato ne dà notizia all'OdV.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

6 Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello 231

La Funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane⁷ che, tramite un contratto di Service sottoscritto con Poste Welfare Servizi, fornisce supporto nelle attività di selezione del personale e di gestione dello stesso (dalla fase di assunzione a quella di cessazione, inclusa la gestione dei conteziosi), istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione ispirato a criteri di imparzialità, merito e professionalità, che tenga altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto 231.

La formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello 231 ed alla sua diffusione nel contesto aziendale è gestita dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane ed è articolata e differenziata, tenendo conto delle diverse attività a rischio e del personale che vi opera, secondo la segmentazione di seguito indicata:

- *management aziendale*: vengono organizzate conferenze di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto 231. In particolare, tali conferenze vengono periodicamente realizzate per condividere le evoluzioni del Modello 231 e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure che sono individuate in coerenza con il citato Decreto;
- *tutti dipendenti*: sono destinatari di formazione, erogata anche in modalità *on line*, che prevede, tra l'altro, l'approfondimento degli ambiti sensibili delineati nel Modello 231.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La formazione erogata è monitorata da Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane e/o Poste Vita al fine di assicurare la partecipazione alla stessa di tutti i Destinatari. Inoltre, Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane e/o Poste Vita valuta, costantemente, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello 231 e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa sul tema in argomento.

Per quanto riguarda le modalità di informazione delle tematiche inerenti al Modello 231, si prevede:

- *risorse neoassunte*: consegna, contestualmente all'assunzione, del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane e della Politica Integrata di Gruppo, nonché di eventuali ulteriori informative, ivi inclusa una specifica informativa sull'adozione di un Modello 231 da parte della Società, anche attraverso la lettera di assunzione e/o il portale *intranet* aziendale.
- *tutto il personale*: specifica informativa sulle previsioni del Decreto 231. Inoltre, viene favorito l'accesso - il più capillare possibile - alla sezione dedicata al Modello 231, all'interno del portale *intranet* aziendale.

⁷ Le attività in ambito risorse umane sono state esternalizzate alla Capogruppo Poste Italiane, nell'ambito della Funzione Risorse Umane e Organizzazione dove è stata istituita la funzione HR Business Partner Vigilante.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

È altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei responsabili di funzione, verso tutti i loro collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che Poste Welfare Servizi si è dotata di un Modello 231 e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice Etico, della Politica Integrata e della Politica in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani del Gruppo Poste Italiane e si impegnano a rispettarli.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

7 Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società appartenenti al Gruppo Poste Italiane e coordinamento tra gli OdV del Gruppo

Fermo restando la responsabilità della Società nell'adozione e attuazione del proprio Modello 231, Poste Welfare Servizi ha recepito la Linea Guida di Gruppo in materia di applicazione del Decreto 231, finalizzata a sensibilizzare l'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti, dipendenti o apicali, *partner* e fornitori e di tutti coloro che operano nel suo interesse.

Tale Linea Guida individua i requisiti generali di riferimento cui la Società si ispira nell'adozione e aggiornamento dei propri Modelli 231, con l'obiettivo di prevenire la commissione di eventuali fatti illeciti rilevanti in ottica 231 e, più in generale, la realizzazione di comportamenti non coerenti con i valori del Gruppo Poste.

Inoltre, nella predisposizione del proprio Modello 231, Poste Welfare Servizi ha assunto a riferimento il Modello 231 della Capogruppo Poste Italiane e gli ulteriori orientamenti forniti da quest'ultima, adeguandolo opportunamente al fine di tener conto delle specificità operative e organizzative necessarie a garantire un adeguato presidio per il corretto svolgimento delle attività di competenza.

Detta Linea Guida "Applicazione del D.Lgs. n 231/2001 nel Gruppo Poste Italiane" definisce, altresì, le modalità di coordinamento tra gli OdV delle Società del Gruppo Poste Italiane, in coerenza con l'attività di direzione e coordinamento attuata dalla Capogruppo nell'ambito della complessiva Governance 231.

8 Aggiornamento del Modello 231

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello 231 compete al Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello 231, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello 231, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Compete, invece, all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello 231, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto 231, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello 231 all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso il Modello 231 deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello 231 devono essere sempre comunicati all'OdV.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

PARTI SPECIALI
(OMISSIS)

Documento ad uso interno Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. È quindi vietato

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

ALLEGATO 1

Documento ad uso interno Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. È quindi vietato

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, L. 23/12/1986, n. 898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]⁸

- Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

⁸ La Legge 15 gennaio 2016, n. 7 ha apportato talune modifiche ai seguenti articoli del Codice penale: 491 bis, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)⁹
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

⁹ La Legge 11 dicembre 2016, n. 236 ha modificato l'art. 416 c.p., comma 6 ("Associazione per delinquere"), al fine di recepire la nuova fattispecie di reato di "traffico di organi prelevati da persona vivente" (art. 601 bis c.p.).

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico influenze illecite (art. 346 bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁰
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹¹
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹²

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]¹³

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

¹⁰ Reato introdotto nell'art. 25 del Decreto 231 dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75. In particolare, si evidenzia che, con riferimento a tale reato, la responsabilità amministrativa degli enti è circoscritta alle condotte delittuose dalle quali derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione europea.

¹¹ Cfr. nota precedente.

¹² Cfr. nota precedente.

¹³ Il D.Lgs. 21 giugno 2016 n. 125 ha apportato talune modifiche ai seguenti articoli del Codice penale: 453, 461).

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, comma1 c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976)
- Sanzioni (art. 3, L. n. 422/1989)
- Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs. n. 625/1979)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

La Legge 153/2016 ha inserito nel Codice Penale i seguenti ulteriori reati:

- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)

Tali reati sono considerati a fini prudenziali quali fattispecie potenzialmente rilevanti - tenuto conto che l'art 25-quater del Decreto 231 opera un rinvio "aperto" alle ipotesi di reati terroristici ed eversivi – seppur la predetta Legge non abbia espressamente apportato modifiche al Decreto 231.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, Decreto 231)

[articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, Decreto 231)

[articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 38/2006]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, Decreto 231)

[articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. n. 58/1998)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]

12. 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 (Art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato dalla L. n. 3/2018]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a-bis), L. n. 633/1941)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. n. 633/1941)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, L. n. 633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, L. n. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. n. 633/1941).

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D.Lgs. 21/2018]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (artt. 1, 2, 3-bis e 6, L. n. 150/1992)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, D.Lgs. n.152/2006)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs n.152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. n.152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, D.Lgs. n. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.Lgs. n.152/2006)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006)
- Sanzioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006)
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, D.Lgs. n. 202/2007)
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, D.Lgs. n. 202/2007)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, L. 549/1993)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

18. Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. 21/2018]

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n. 39/2019]

- Frode in competizioni sportive (art. 1, L. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

20. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.Lgs. 74/2000)¹⁴
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000)¹⁵
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁶¹⁷
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁸
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D.Lgs. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁹

21. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943)

¹⁴ In tema di punibilità dei delitti a titolo di tentativo, l'art. 6, comma 1-bis, del D.Lgs 74/2000, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. 75/2020, dispone "Salvo che il fatto integri il reato previsto dall'articolo 8, la disposizione di cui al comma 1 non si applica quando gli atti diretti a commettere i delitti di cui agli articoli 2, 3 e 4 sono compiuti anche nel territorio di altro Stato membro dell'Unione europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un valore complessivo non inferiore a dieci milioni di euro".

¹⁵ Cfr. nota precedente.

¹⁶ Cfr. Nota Precedente.

¹⁷ Tale fattispecie rileva se le condotte sono commesse nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

¹⁸ Cfr. Nota Precedente.

¹⁹ Cfr. Nota Precedente.

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943)

22. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

23. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Stato di Revisione	Data emissione	Titolo del documento:
3.0	02/08/2021	Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N. 231