

# DOCUMENTO INFORMATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

di BIM VITA SpA

ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231  
edizione del 3 maggio 2011

---

## INDICE

<b>1 Quadro normativo di riferimento.....</b>	<b>2</b>
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	2
1.2. Le fattispecie di reato previste nel D.Lgs.231/2001.....	2
1.3. Esenzione dalla responsabilità.....	3
<b>2 Il modello di organizzazione, gestione e controllo .....</b>	<b>4</b>
2.1. Adozione del Modello .....	4
2.2. Funzione e scopo del Modello.....	4
2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura.....	4
2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali .....	5
2.5. I principi ispiratori del Modello.....	5
2.6. Definizione dei principi etici.....	5
<b>3 Le attività sensibili di Bim Vita SpA.....</b>	<b>7</b>
<b>4 L'Organismo di Vigilanza di Bim Vita S.p.A.....</b>	<b>9</b>
4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	9
4.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	9
4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza .....	10
4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale.....	10
4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie .....	10
4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello .....	11
<b>5 Disposizioni disciplinari e sanzionatorie .....</b>	<b>12</b>
5.1. Principi Generali .....	12
5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	12
5.3. Ambito di applicazione.....	12
5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	12
5.5. Sanzioni per i dirigenti .....	13
5.6. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale .....	14
5.7. Sanzioni per il personale della rete distributiva .....	14
5.8. Misure nei confronti di collaboratori.....	14
<b>6 Formazione e diffusione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....</b>	<b>15</b>
6.1. Formazione ed informazione dei dipendenti.....	15
6.2. La comunicazione iniziale.....	15
6.3. La formazione .....	15
6.4. Informativa alla rete distributiva ai collaboratori e fornitori.....	15

## 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 - al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali - ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto in ambito europeo, un nuovo tipo di responsabilità, denominata 'amministrativa' ma caratterizzata da profili di rilievo penale, a carico degli enti, delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica', derivante dalla commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

L'ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificatamente previsti dal Decreto sia commesso:

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

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

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

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

La normativa illustrata limita, pertanto, la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle seguenti fattispecie di reato:

- i.* delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- ii.* delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo<sup>1</sup>
- iii.* alcune fattispecie di c.d. reati societari<sup>2</sup>
- iv.* delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico<sup>3</sup>
- v.* pratiche di mutilazioni di organi genitali femminili<sup>4</sup>
- vi.* delitti contro la personalità individuale<sup>5</sup>
- vii.* reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato<sup>6</sup>
- viii.* reati di crimine organizzato transnazionale<sup>7</sup>
- ix.* 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<sup>8</sup>
- x.* delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita<sup>9</sup>
- xi.* delitti informatici e trattamento illecito di dati<sup>10</sup>
- xii.* delitti di criminalità organizzata<sup>11</sup>
- xiii.* delitti contro l'industria e il commercio<sup>12</sup>
- xiv.* delitti in materia di violazione del diritto d'autore<sup>13</sup>
- xv.* reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria<sup>14</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14 Tale reato è stata introdotto dalla legge 3 agosto 2009 n. 116 che ha ratificato la Convenzione dell'ONU del 31 ottobre 2003 in materia di corruzione e ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-

novies (è evidente il refuso in relazione all'enumerazione in quanto l'art. 25-novies, già presente, è stato introdotto dalla legge n. 99/2009)

---

### 1.3. Esenzione dalla responsabilità

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

L'adozione di un *“Modello di organizzazione, gestione e controllo”* specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

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

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

---

## 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

---

### 2.1. Adozione del Modello

Bim Vita SpA ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali di procedere all'attuazione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" previsto dal D.Lgs. 231/2001.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del decreto ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida per il settore assicurativo formulate dall'ANIA.

Il Consiglio di Amministrazione di Bim Vita SpA, nella riunione del 13 novembre 2006, ha approvato il "Modello di Organizzazione, gestione e controllo" ed ha istituito l'apposito Organismo di Vigilanza, e, nella riunione del 3 maggio 2011 ha aggiornato il Modello alle nuove disposizioni legislative.

### 2.2. Funzione e scopo del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consente a Bim Vita di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, e di migliorare la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione degli illeciti.

I principi contenuti nel Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da Bim Vita perché contraria alle norme deontologiche cui la Società si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la stessa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro consentono a Bim Vita di reagire tempestivamente, prevenendo o impedendo la commissione del reato stesso.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei dipendenti, nei membri degli organi sociali, nei collaboratori e nei fornitori che operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare -in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ed alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge)- illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per Bim Vita.

### 2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

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

Alla mappatura delle Attività Sensibili si è pervenuti previo esame della documentazione aziendale (organigramma -che individua aree, direzioni e i responsabili delle relative funzioni- attività svolte, procedure aziendali, disposizioni organizzative etc.) ed effettuazione di una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi aziendali e del controllo sugli stessi.

Detta ricognizione ha permesso di individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di attività sensibili nel compimento delle quali si potrebbe ipotizzare -almeno in astratto- la eventuale commissione di reati.

Una volta effettuata l'indagine e individuate le Attività Sensibili, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle medesime.

L'esame dei protocolli in essere e la definizione di eventuali implementazioni ha permesso di verificare che, nell'ambito delle Attività Sensibili individuate, esiste:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- presenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;

- verifica dell'adeguata "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di attività sensibili, al fine di:
  - i. definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
  - ii. garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle stesse (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - iii. garantire, ove necessario "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- presenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- presenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione degli accessi fisico-logici ai dati ed ai beni aziendali.

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

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

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

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, Bim Vita ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Con riferimento a tali processi, è necessario rilevare le procedure di gestione e di controllo in essere e definire -ove ritenuto opportuno- le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza degli accessi e dei flussi finanziari.

#### 2.5. I principi ispiratori del Modello

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

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, Bim Vita ha individuato:

- 1) il Modello di organizzazione, gestione e controllo delle società partecipanti;
- 2) lo Statuto sociale;
- 3) il Codice Etico;
- 4) i Principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni significative e di operazioni con Parti Correlate approvati dai Consigli di Amministrazione delle partecipanti;
- 5) il sistema disciplinare e sanzionatorio di cui ai CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) delle imprese di assicurazione;
- 6) le comunicazioni e le circolari aziendali;
- 7) le disposizioni normative e regolamentari di settore.

#### 2.6. Definizione dei principi etici

Bim Vita ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività, anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, ed ha adottato il Codice Etico.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare a principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;

mantenere, nei rapporti con la clientela un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

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

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

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

---

### 3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI BIM VITA SPA

---

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

Dall'analisi svolta i reati nei quali potrebbero ricadere le attività sensibili individuate sono i seguenti:

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- reati Societari
- reati con finalità di terrorismo
- reati transnazionali
- reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- reati contro il patrimonio mediante frode
- delitti informatici e trattamento illecito di dati
- reati contro l'industria e il commercio
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

**a) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

- Gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con altro Ente Pubblico
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza
- Rapporti con banca depositaria
- Assunzione e gestione del personale
- Gestione del contenzioso giudiziale
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici )
- Liquidazione di polizze vita nei confronti della Pubblica Amministrazione, di soggetti che svolgono una pubblica funzione o un pubblico servizio
- Assunzioni rischi contratti non standard
- Provvigioni alla rete per contratti non standard
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

**b) Reati Societari**

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

**c) Reati con finalità di terrorismo**

- Adempimenti antiriciclaggio e antiterrorismo.

**d) Reati transnazionali**

- Adempimenti antiriciclaggio e segnalazione operazioni sospette
- Movimentazioni finanziarie transnazionali
- Gestione del contenzioso giudiziale.

**e) Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- Gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. n. 626/94.

**f) Reati commessi contro il patrimonio mediante frode**

- Adempimenti antiriciclaggio e rilevazione e segnalazione delle c.d. operazioni sospette
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

**g) Reati informatici e trattamento illecito di dati**

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

**h) Reati contro l'industria e il commercio**

- Gestione dei rapporti con la rete distributiva.

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

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

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

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

Pertanto l'estensione del Modello nei confronti delle società prestatrici di attività esternalizzate, deve ritenersi limitata allo svolgimento delle Attività Sensibili effettuate in nome e per conto i Bim Vita SpA.

---

## 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI BIM VITA S.P.A

---

### 4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, di *“autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

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

Il requisito di autonomia e di indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca della propria attività direttamente al Consiglio di Amministrazione, mantenendo un contatto su base periodica con il Collegio Sindacale.

A tal proposito le Linee Guida ANIA statuiscono che l'Organismo di Vigilanza è titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo, che può esercitare nei confronti di tutti i settori dell'ente, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori e dei consulenti dello stesso.

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

Per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs. n. 231/2001, le Linee Guida ANIA indicano come rilevante l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organismo e l'organo decisionale, così come la sussistenza di un costante collegamento, seppure in piena autonomia, con l'organo di controllo e con la società incaricata della revisione del bilancio dell'ente stesso. In altri termini, si sottolinea come tutti i rapporti nei quali l'Organismo è parte non possono comportare influenza nei suoi confronti, ma solo disponibilità e collaborazione in favore dell'Organismo stesso.

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

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

### 4.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

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

I componenti dell'Organismo di Vigilanza di Bim Vita devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o decadenza:

- non vantare rapporti lavorativi, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti considerati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- non essere portatori -facendone apposita dichiarazione- di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare la loro indipendenza né di coincidenze di interesse con l'Ente medesimo esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;
- non avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della Legge 31 maggio 1965, n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

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

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

#### 4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Bim Vita è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte dei destinatari: dipendenti, organi sociali e, nei limiti ivi previsti, collaboratori, consulenti e fornitori di Bim Vita;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

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

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

E' inoltre previsto un periodico scambio di informazioni tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, su richiesta dell'una o dell'altra parte.

Parimenti l'Organismo di Vigilanza potrà avere periodici scambi di notizie con la Società di Revisione.

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

Con cadenza almeno annuale l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto in merito all'attività svolta (indicando in particolare, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, gli eventuali aggiornamenti della mappatura dei processi sensibili e dei relativi rischi, etc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo medesimo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza consulta le funzioni competenti per i diversi profili specifici e precisamente:

- la funzione Legale, per esigenze di interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali, etc.;
- la funzione Risorse Umane per la formazione del personale ed i procedimenti disciplinari;
- le altre funzioni competenti per:
  - a) gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
  - b) il controllo dei flussi finanziari;
  - c) i rapporti con la rete distributiva;
  - d) ogni altra attività di volta in volta interessata.

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

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

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

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

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al punto precedente dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale interessata, le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, al Consiglio di Amministrazione di Bim Vita eventuali modifiche/integrazioni da apportare all'elenco sopra indicato.

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

#### 4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello, che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza periodicamente effettuerà verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Inoltre, verrà svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali dallo stesso individuate, nonché delle attività di sensibilizzazione degli organi sociali, dei dipendenti, collaboratori e fornitori rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per lo svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza si avvarrà, di norma, del supporto delle funzioni aziendali che, di volta in volta, si renderanno a tal fine necessarie. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, ove ritenuto necessario, l'intervento di soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza .

L'attività svolta è sintetizzata in un *report* annuale al Consiglio di Amministrazione; nel caso siano rilevate aree di criticità l'Organismo di Vigilanza esporrà nel piano relativo l'anno di esercizio successivo i miglioramenti da attuare.

---

## 5 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

---

### 5.1. Principi Generali

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

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ledendo il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità, tra Bim Vita ed i “portatori di interessi”, può determinare l’applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall’eventuale esercizio dell’azione penale da parte dell’autorità giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Bim Vita in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possono determinare.

L’Organismo di Vigilanza di Bim Vita sarà tenuto a relazionarsi ed a coordinarsi con gli Organismi di Vigilanza delle società partecipanti.

### 5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

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

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

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

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

### 5.3. Ambito di applicazione

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

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell’attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione ossia impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l’Organismo di Vigilanza

### 5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

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

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal codice disciplinare e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dal Contratto Nazionale di Lavoro vigente.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

**a) Rimprovero verbale**

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

**b) Rimprovero scritto**

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

**c) Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico**

La violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Bim Vita comporta la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo, comunque, non superiore a 10 giorni.

**d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo**

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

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

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso Bim Vita.

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

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

## 5.5. Sanzioni per i dirigenti

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

**a) Lettera di richiamo**

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

**b) Risoluzione del rapporto**

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

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

Ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nell'attuale organizzazione dell'Ente sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti in staff all'Amministratore Delegato, nonché i membri del Collegio Sindacale.

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

#### 5.7. Sanzioni per il personale della rete distributiva

Per quanto attiene ad eventuali violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte del personale della rete distributiva che cura la distribuzione dei prodotti di Bim Vita, competerà all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima provvedere alla relativa segnalazione all'Organismo di Vigilanza dell'istituto bancario di appartenenza per l'applicazione delle opportune sanzioni.

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

#### 5.8. Misure nei confronti di collaboratori

Nei confronti di tutti coloro che a vario titolo agiscono per conto di Bim Vita, valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali la risoluzione del rapporto fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

### 6.1. Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del Modello e l'informazione del personale in merito al contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 ed ai suoi obblighi, relativamente all'attuazione dello stesso, sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di Bim Vita.

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

### 6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è comunicata a tutti i dipendenti, alla rete distributiva e agli organi sociali.

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

### 6.3. La formazione

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

In particolare Bim Vita cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- sito Internet (continuamente aggiornato);
- e-mail ai Dipendenti;
- circolari aziendali;
- predisposizione di un questionario da compilarsi a cura dell'utente, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

Potranno, inoltre, essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del Modello di organizzazione, gestione e controllo nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

### 6.4. Informativa alla rete distributiva ai collaboratori e fornitori

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