

Linea Guida

Applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nel Gruppo Poste Italiane

La presente Linea Guida è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. in data 28/06/2018 su proposta dell'Amministratore Delegato per la parte di competenza, e parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Introduzione

Poste Italiane è la più grande infrastruttura di servizi in Italia ed opera in favore di una vasta clientela attraverso la presenza capillare su tutto il territorio nazionale, costanti investimenti in ambito tecnologico e un patrimonio di conoscenze rappresentato anzitutto dai suoi dipendenti.

Il Gruppo Poste Italiane opera nei settori della corrispondenza, della logistica, dei servizi finanziari, assicurativi e di telefonia mobile.

Il Gruppo Poste Italiane (di seguito anche "Gruppo") opera attraverso società controllate in modo diretto o indiretto da Poste Italiane S.p.A.

Poste Italiane S.p.A. esercita l'attività di direzione e coordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e ss. c.c., nei confronti delle società italiane appartenenti al Gruppo Poste Italiane e controllate direttamente o indirettamente.

Per l'individuazione delle società sottoposte a controllo diretto e indiretto di Poste Italiane S.p.A. (di seguito "Società del Gruppo") si fa riferimento all'organigramma delle società facenti parte del Gruppo, aggiornato periodicamente.

Sommario

1. Obiettivi, ambito di applicazione e modalità di recepimento.....	4
1.1 Obiettivo del documento.....	4
1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento	5
1.3 Modifiche e integrazioni.....	5
2. Principi di riferimento.....	5
3. Riferimenti	6
4. Adozione Modello Organizzativo 231 nelle Società del Gruppo	7
4.1 Requisiti generali.....	7
4.2 Gestione del processo.....	8
4.3 Presidi di controllo ai fini del Decreto 231	9
5. L'Organismo di Vigilanza.....	10
5.1 L'istituzione dell'OdV	10
5.2 I compiti e i poteri dell'OdV.....	11
6. Flussi informativi.....	12
7. Coordinamento delle Società del Gruppo ai fini dell'applicazione del Decreto 231	13

1. Obiettivi, ambito di applicazione e modalità di recepimento

1.1 Obiettivo del documento

Il Gruppo Poste Italiane ispira la propria azione ai valori della correttezza, integrità, trasparenza, affidabilità, sostenibilità e responsabilità, traducendo in vantaggio competitivo l'apprezzamento di tali principi che caratterizzano il modo di operare dell'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito "Decreto 231"), ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reati commessi da esponenti dell'ente medesimo.

L'ente può andare esente da responsabilità, anche in caso di condanna della persona fisica autrice del reato, qualora, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato "*Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*" (di seguito "Modello 231") e abbia, altresì, nel medesimo contesto, provveduto a istituire uno specifico organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (di seguito "OdV").

Il Modello 231 costituisce elemento fondamentale del disegno di *compliance* adottato dalle società del Gruppo Poste Italiane al fine di garantire l'effettivo rispetto dei valori sopra indicati e concorre a garantirne l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, con particolare riferimento al sistema di controllo e gestione dei rischi.

La presente Linea Guida è finalizzata a sensibilizzare ciascuna Società del Gruppo Poste Italiane in merito all'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 (di seguito "Destinatari").

Poste Italiane S.p.A., nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento delle Società del Gruppo ai sensi dell'art. 2497 c.c. e nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle controllate, richiede che ciascuna Società del Gruppo operi in conformità alle normative vigenti e ispiri la sua azione a principi di responsabilità, correttezza e integrità, prestando la massima attenzione a garantire la correttezza della condotta dei Destinatari.

In tale contesto, Poste Italiane S.p.A. richiede che ciascuna Società del Gruppo adotti, implementi e attui costantemente il Codice Etico del Gruppo, nonché incentiva l'adozione di un proprio Modello 231, provvedendo altresì alla istituzione dell'OdV.

Ferma restando l'autonomia e responsabilità delle Società del Gruppo ai fini dell'adozione dei presidi e controlli che meglio rispondono alle esigenze di prevenzione del rischio reato tenendo conto della *corporate governance* e delle specifiche caratteristiche operative, la presente Linea Guida stabilisce i principi generali ai quali fare riferimento, in linea con quanto stabilito dal Decreto 231, e individua i criteri cui ispirarsi per la predisposizione ed aggiornamento dei rispettivi Modelli 231 da parte delle Società del Gruppo.

1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento

Ogni Società del Gruppo adotta e s'impegna all'attuazione del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane che esprime i valori etici fondamentali che devono ispirare tutte le attività poste in essere in attuazione della *mission* del Gruppo.

Poste Italiane, inoltre, sollecita ogni Società del Gruppo ad adottare, implementare ed attuare il proprio Modello 231 istituendo l'OdV ai sensi del Decreto 231, in conformità ai principi generali contenuti nella presente Linea Guida e con l'obiettivo di prevenire la commissione di eventuali fatti illeciti rilevanti ai fini del Decreto 231 ovvero, più in generale, la realizzazione di comportamenti non coerenti con i valori cui il Gruppo si ispira.

Nella predisposizione dei rispettivi Modelli 231 le Società del Gruppo assumono a riferimento il Modello 231 di Poste Italiane S.p.A. e gli ulteriori orientamenti forniti da quest'ultima a fini di indirizzo e coordinamento delle controllate, in ottica di una coerenza di approccio nella *Governance* 231 del Gruppo Poste Italiane.

Le Società del Gruppo, in particolare, richiedono ai rispettivi fornitori e partner la conoscenza e il rispetto del Codice Etico del Gruppo che indica anche le regole di comportamento che i suddetti sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto del contratto e il relativo sistema sanzionatorio.

Le Società controllate ricevono la presente Linea Guida e la adottano dandone informativa motivata al Consiglio di Amministrazione recante le motivazioni e gli interessi alla base della decisione di recepirle.

Le Società del Gruppo comunicano l'avvenuto recepimento, anche da parte delle rispettive controllate, dei contenuti della presente Linea Guida alla funzione Governo dei Rischi di Gruppo in ambito Corporate Affairs di Poste Italiane S.p.A. e attuano l'opportuno coordinamento e raccordo al fine di assicurare la coerenza di approccio all'interno del Gruppo nella *Governance* 231 secondo quanto indicato *sub* 7.

1.3 Modifiche e integrazioni

Essendo la presente Linea Guida un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A., le successive eventuali modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del documento sono rimesse alla competenza del Consiglio medesimo.

E' peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato di Poste Italiane S.p.A. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e la facoltà di introdurre nel documento le modificazioni rese necessarie da mutamenti che dovessero intervenire nelle disposizioni organizzative interne, sulle quali fornisce apposita informativa al Consiglio di Amministrazione.

2. Principi di riferimento

Poste Italiane S.p.A. e le Società del Gruppo operano nel rispetto dei principi di seguito riportati.

DIREZIONE E COORDINAMENTO – Poste Italiane S.p.A. esercita la propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società controllate (ai sensi dell'art. 2497 c.c. e seguenti), garantendone l'autonomia; persegue la coerenza dei valori di riferimento e delle modalità di comportamento, l'omogeneizzazione dei processi e il trasferimento di *best practice* tra le Società.

CONFORMITÀ ALLE LEGGI E COERENZA CON IL QUADRO DI RIFERIMENTO GENERALE – La disciplina relativa all'applicazione del Decreto 231 nel Gruppo Poste Italiane è definita nel rispetto ed in coerenza con il quadro di riferimento generale.

COERENZA CON OBIETTIVI AZIENDALI – La definizione dei criteri di gestione ed applicazione del Decreto 231 nel Gruppo Poste Italiane è volta alla massimizzazione del valore dell'Azienda, coerentemente agli indirizzi di governance, alla strategia e al modello di business del Gruppo Poste Italiane.

TRACCIABILITÀ– Le persone coinvolte nei processi aziendali devono garantire, ciascuna per la parte di propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti, assicurandone l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati. Inoltre, devono assicurare la conservazione della documentazione inerente, nel rispetto dei termini di legge, utilizzando, laddove disponibili, sistemi informativi dedicati.

SEGREGAZIONE- Le attività sottostanti il processo devono essere svolte garantendo la separazione dei compiti e delle responsabilità al fine di evitare che attività incompatibili risultino concentrate sotto responsabilità comuni e garantire che nessuno processo possa essere gestito a prescindere dall'interferenza di più soggetti.

COMUNICAZIONE E FLUSSI INFORMATIVI – La comunicazione e i flussi informativi sono fondamentali per consentire l'adempimento delle responsabilità in tema di applicazione del Decreto 231 nel Gruppo Poste Italiane e quindi per il perseguimento dei relativi obiettivi. A ogni persona sono rese disponibili le informazioni necessarie per adempiere alle proprie responsabilità.

AUTONOMIA SOCIETARIA DELLE CONTROLLATE – E' garantita l'autonomia societaria delle controllate nel rispetto degli indirizzi di direzione e coordinamento definiti da Poste Italiane S.p.A.

3. Riferimenti

La presente Linea Guida è definita in coerenza con i riferimenti normativi esterni applicabili al Gruppo Poste Italiane, come:

Esterni

- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (Decreto 231).
- Codice Civile Libro V Titolo V, Direzione e coordinamento di Società (art. 2247 – 2511).

4. Adozione Modello Organizzativo 231 nelle Società del Gruppo

4.1 Requisiti generali

Ciascuna Società del Gruppo adotta e attua il proprio Modello 231 in modo che lo stesso costituisca adeguato presidio ai fini del corretto svolgimento delle attività dell'ente. Nell'esercizio della propria autonomia, le singole Società del Gruppo sono responsabili dell'adozione e attuazione dei rispettivi Modelli 231.

L'adozione dei Modelli 231 è deliberata dai rispettivi Consigli di Amministrazione o Amministratori Unici nel rispetto delle norme di legge relative ai doveri degli amministratori, comunicando a Poste Italiane i provvedimenti assunti al riguardo.

Nell'adozione del Modello 231 le Società del Gruppo si ispirano ai principi fissati nella presente Linea Guida nonché ai contenuti del Modello 231 di Poste Italiane S.p.A., opportunamente adeguati tenendo conto della specifica operatività dell'ente e della sua organizzazione.

I Modelli 231 sono inoltre predisposti e costantemente aggiornati dalle Società del Gruppo tenendo anche conto dei codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria a norma dell'art. 6, co. 3, del Decreto 231, nonché tenendo conto delle rispettive *case history*, delle *best practice* e degli "arresti" della giurisprudenza in materia.

Le Società del Gruppo adottano, aggiornano e attuano il proprio Modello 231 nella prospettiva di:

- prevenire comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto 231 ovvero, più in generale, non siano in linea con i valori di correttezza e integrità cui si ispira l'operatività del Gruppo Poste Italiane;
- contribuire a formare i Destinatari e a diffondere una cultura della legalità e della correttezza, unitamente alla consapevolezza che la violazione del Codice Etico o del Modello 231 può comportare, oltre alla potenziale applicazione di gravose sanzioni, una grave lesione dell'immagine e della reputazione del Gruppo che pertanto ripudia condotte che, in vista di un malinteso perseguimento degli obiettivi aziendali, non siano improntate ad assoluto rispetto delle norme e del principio di integrità;
- 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 procedurali e a 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.

Gli elementi fondamentali nella definizione del Modello 231 sono:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231, svolta mediante l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato;

- predisposizione e aggiornamento di procedure e strumenti di controllo da porre a presidio delle attività individuate a rischio potenziale di commissione di reati, dirette a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni e dell'operatività della Società;
- adozione e declinazione concreta dei principi etici e delle regole comportamentali volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste, sanciti nel Codice Etico del Gruppo Poste Italiane;
- istituzione di un OdV che abbia requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione e al quale devono essere attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello 231;
- predisposizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'effettività del Modello 231 attraverso la previsione di misure efficaci, proporzionate e adeguate nei confronti di tutti i Destinatari in caso di mancato rispetto del Modello 231;
- svolgimento di un'attività di informazione, divulgazione, sensibilizzazione e formazione sui contenuti del Modello 231, nonché sulle regole comportamentali nei confronti dei Destinatari che sia caratterizzata da capillarità, obbligatorietà di partecipazione, verifica dell'apprendimento, costante aggiornamento;
- previsione di regole volte a garantire il costante aggiornamento e l'adeguatezza del Modello 231 tenendo conto, a titolo esemplificativo, di modifiche normative e delle Linee Guida, mutamento ed evoluzione degli orientamenti della giurisprudenza e delle *best practice*, modifiche organizzative ed evoluzione del business, violazioni riscontrate del Modello 231.

4.2 Gestione del processo

Ai fini dell'adozione del Modello 231 e del suo costante aggiornamento, le Società del Gruppo:

- effettuano un approfondito e capillare *risk assessment*, anche mediante colloqui con i Destinatari e verifiche documentali, finalizzato a identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231 e le funzioni ad esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. A tal fine, assumono rilievo sia le attività nelle quali potrebbe astrattamente concretizzarsi il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati;
- svolgono un'accurata *gap analysis* attraverso la verifica del sistema di controllo interno esistente e la valutazione della sua adeguatezza in modo da poterlo eventualmente implementare nella prospettiva della efficace gestione del rischio di commissione di reati;
- predispongono e aggiornano costantemente il Modello 231, articolandolo in una Parte Generale e in più Parti Speciali. Più nel dettaglio:
 - ✓ la Parte Generale illustra le componenti essenziali del Modello 231 avendo riguardo: (i) alla configurazione giuridica societaria e ai correlati organi di amministrazione e di controllo, dando altresì evidenza dell'appartenenza della Società al Gruppo Poste Italiane; (ii) ai compiti e poteri dell'OdV e ai relativi flussi informativi verso l'organo dirigente e da tutti i Destinatari; (iii) alla

struttura del sistema disciplinare; (iv) ai principi generali di controllo; (v) alla formazione e informazione del personale;

- ✓ le Parti Speciali saranno dedicate all'illustrazione delle fattispecie di reato rilevanti, dei presidi procedurali e di controllo adottati dalla Società ai fini della prevenzione del rischio reato identificato all'esito del *risk assessment*.
- nominano l'OdV individuandone i componenti in modo da garantire l'autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo e attribuendo al medesimo i poteri e i compiti di iniziativa e controllo individuati ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto 231;
- curano la pubblicazione dell'estratto del Modello 231 sul proprio sito internet, ove istituito.

4.3 Presidi di controllo ai fini del Decreto 231

Ai fini della concreta adozione e attuazione del Modello 231, le Società del Gruppo devono approntare un adeguato ed effettivo sistema di controllo interno che sia idoneo alla prevenzione del rischio di commissione di reati.

Le attività a rischio devono essere adeguatamente presidiate sulla base dei seguenti principi generali di controllo:

- ✓ chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- ✓ adeguata segregazione delle attività;
- ✓ esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- ✓ precisa descrizione delle attività di controllo e la loro tracciabilità;
- ✓ sistemi informativi integrati e orientati alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

In tale prospettiva sono elementi fondamentali del sistema di controllo interno:

- **STRUTTURA ORGANIZZATIVA ADEGUATA**: il sistema organizzativo di ogni Società del Gruppo deve essere caratterizzato da una precisa ed effettiva definizione di compiti e responsabilità di ciascuna funzione e organo e dalla chiara definizione di linee gerarchiche e funzionali, nonché documentato attraverso la predisposizione di organigrammi, comunicazioni organizzative e ordini di servizio, contratti, anche infragruppo, mediante i quali vengono gestiti interi processi o porzioni di essi;
- **SISTEMA DEI POTERI**: deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione dei poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà. I poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate. Devono inoltre essere previsti meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;
- **SISTEMA NORMATIVO INTERNO**: ciascuna Società del Gruppo deve approntare un complesso di regole interne finalizzate a disciplinare in modo chiaro, congruo ed esaustivo le modalità operative in

relazione alle attività considerate a rischio di commissione di possibili reati. Le procedure e gli altri strumenti normativi interni devono prevedere l'effettiva regolamentazione del processo, individuandone le modalità operative di svolgimento; essere caratterizzate da specificità e dinamicità; garantire la completezza dei flussi informativi; agevolare l'emersione delle anomalie di processo; assicurare la documentazione formale delle attività e la loro ricostruibilità ex post nonché il monitoraggio e controllo di linea; individuare la responsabilità del processo a rischio-reato, garantire la segregazione dei compiti e delle responsabilità, distinguendo la funzione di coloro che sono incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e la controlla. Gli strumenti normativi devono inoltre essere accessibili e deve essere garantita la loro conoscenza attraverso adeguate attività di informazione e formazione;

- **SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE:** da articolare nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici anche in termini di scostamenti dalle previsioni che possono rappresentare “*red flag*” ai fini delle aree a rischio;
- **SISTEMA DI CONTROLLO DEI FLUSSI FINANZIARI:** il sistema di controllo interno deve garantire la tracciabilità, effettività e documentabilità delle operazioni effettuate nonché la coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate e l'effettiva destinazione delle risorse aziendali a finalità coerenti con gli obiettivi dell'impresa e con i valori di correttezza, integrità e assoluto rispetto delle normative vigenti.

5. L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231 l'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.

5.1 L'istituzione dell'OdV

In coerenza con le indicazioni delle associazioni rappresentative di categoria e delle *best practice*, le Società del Gruppo istituiscono il proprio OdV composto da tre membri di comprovata esperienza e professionalità individuandoli in modo da garantire l'autonomia, indipendenza e continuità di azione dell'organismo.

L'OdV è nominato dall'organo dirigente della Società del Gruppo che ne determina anche la remunerazione e la durata che, salvo situazioni particolari, viene fissata in tre anni, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica.

Ai fini dell'individuazione dell'OdV le Società del Gruppo seguono i seguenti criteri, in coerenza con quanto previsto dal Decreto 231:

- due membri dell'OdV – tra i quali il Presidente – sono individuati in professionisti esterni alla società¹ che siano dotati di adeguate e documentate caratteristiche di professionalità, indipendenza e onorabilità;

¹ Al fine di assicurare la separazione dei ruoli funzionali, i professionisti esterni non devono ricoprire la carica di Sindaco presso le rispettive Società.

- un membro dell'OdV è individuato tra i responsabili delle funzioni nell'ambito del Gruppo cui non siano conferiti ruoli gestionali o comunque operativi e che presentino adeguati requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità.

Le Società del Gruppo di piccole dimensioni, sentita Poste Italiane S.p.A., hanno altresì la facoltà di attribuire le funzioni di OdV a un Consigliere di Amministrazione privo di deleghe, ovvero possono optare per un organismo monocratico, in linea con quanto previsto dal Decreto 231.

Il Modello 231 deve indicare le cause di ineleggibilità/decadenza tipiche e tassative dei membri dell'OdV che possano minare l'indipendenza o i requisiti di onorabilità del componente.

Gli OdV delle società del Gruppo si dotano, a garanzia della propria indipendenza e della loro concreta operatività, di un regolamento che ne detta le modalità di concreto funzionamento.

5.2 I compiti e i poteri dell'OdV

In coerenza con quanto stabilito dal Decreto 231, all'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello 231 attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello 231;
- valutare l'adeguatezza del Modello 231, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- sollecitare l'aggiornamento del Modello 231 in particolare qualora le verifiche effettuate rendano necessari correzioni e adeguamenti.

A tal fine l'OdV – anche con il supporto delle competenti funzioni aziendali – predispone un Piano Annuale di verifiche finalizzato a valutare l'effettiva applicazione, l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti normativi in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV ed a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

Al fine di garantire il concreto assolvimento dei compiti attribuiti, all'OdV devono essere attribuiti i seguenti poteri:

- disporre in autonomia di un adeguato *budget* e delle necessarie risorse aziendali;
- accedere, anche attraverso le banche dati aziendali, a qualsiasi documento e informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto 231 e procedere all'audizione diretta dei dipendenti e consulenti della Società, anche per il tramite delle funzioni aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, nell'osservanza delle procedure interne;
- richiedere, anche per il tramite delle competenti funzioni aziendali, informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società;

- effettuare incontri periodici con i responsabili delle funzioni rilevanti (es. Dirigente preposto, Responsabile delle Risorse Umane, Responsabile della funzione legale).

6. Flussi informativi

Il Modello 231 deve prevedere un adeguato sistema dei flussi informativi e degli incontri dell'OdV.

Deve essere anzitutto previsto un sistema di reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari, stabilendo:

- ✓ una linea di riporto continuativa verso l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche mediante l'invio delle verbalizzazioni delle proprie riunioni, ovvero di loro estratti, avente ad oggetto l'attività complessivamente svolta, le criticità emerse, l'analisi delle segnalazioni e delle relative iniziative assunte, le proposte di revisione e aggiornamento del Modello, l'informazione sul Piano di attività per l'anno successivo;
- ✓ una reportistica periodica nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato di Controllo Rischi (ove presente), anche attraverso incontri dedicati, avente ad oggetto l'attuazione del Modello 231, le su eventuali carenze, nonché le informazioni rilevanti in merito all'adozione del Modello 231 anche da parte delle rispettive controllate.

Il Decreto 231 richiede altresì l'istituzione di un flusso informativo verso l'OdV che garantisca la continuativa vigilanza sull'effettiva adozione e idoneità del Modello 231.

A tal fine devono essere previsti:

- ✓ flussi informativi periodici, quali ad esempio quelli relativi alle variazioni procedurali significative ai fini del Modello 231; l'informativa periodica sulle attività a rischio di maggior rilievo e sullo stato di predisposizione e aggiornamento degli strumenti normativi interni; le eventuali comunicazioni della società di revisione; i bilanci e le relazioni;
- ✓ flussi informativi ad hoc, attinenti a criticità attuali o potenziali che, a titolo esemplificativo, possono emergere da notizie occasionali provenienti dalla struttura o dagli organi sociali attinenti ad attività di business; variazioni organizzative significative ai fini del Modello 231; gli aggiornamenti del sistema dei poteri; notizie relative a procedimenti o indagini aventi ad oggetto reati previsti dal Decreto 231; procedimenti disciplinari a carico dei Destinatari per violazione del Modello 231 o del Codice Etico.

Le Società del Gruppo provvedono inoltre a istituire idonei canali di comunicazione che consentano di segnalare, nei confronti dei rispettivi OdV, violazioni del Modello 231 o del Codice Etico - nel rispetto delle peculiarità organizzative o esigenze normative/regolatorie specifiche - anche mediante il recepimento della Linea Guida "Sistema di Segnalazione delle Violazioni (whistleblowing)" di Poste Italiane, adottando e/o adeguando i propri sistemi interni di segnalazione, in coerenza con quanto previsto dalla Capogruppo.

Le Società del Gruppo danno adeguata informativa e diffusione di detto sistema di segnalazioni, provvedendo altresì all'opportuno approfondimento delle stesse ed assumendo le conseguenti iniziative.

Le Società del Gruppo assicurano la tutela del segnalante rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, nonché la privacy dei soggetti coinvolti in relazione alle informazioni acquisite, anche in coerenza con quanto previsto dalla specifica normativa applicabile.

7. Coordinamento delle Società del Gruppo ai fini dell'applicazione del Decreto 231

Poste Italiane S.p.A. promuove nel Gruppo il rispetto dei valori di correttezza e integrità che si declinano anche nella previsione di un sistema di *Governance 231* adeguato ed efficace.

La funzione Governo dei Rischi di Gruppo in ambito Corporate Affairs fornisce il supporto specialistico alle Società del Gruppo al fine di garantire la coerenza dei Modelli 231 adottati rispetto a quello di Poste Italiane S.p.A. nell'ambito delle rispettive responsabilità.

Ferma restando l'autonomia degli OdV di ciascuna Società del Gruppo, sono previsti momenti di incontro con cadenza periodica per discutere temi di interesse comune nella prospettiva di una costante implementazione delle misure attuative del Decreto 231.

Sono altresì previsti flussi informativi tra Poste Italiane S.p.A. e le Società del Gruppo, nel caso di eventi rilevanti ai fini del Decreto 231, allo scopo di verificare la tenuta dei relativi presidi nelle altre realtà societari e garantire la costante adeguatezza dei rispettivi Modelli 231.

In coerenza con l'attività di direzione e coordinamento svolta da Poste Italiane S.p.A. nell'ambito della complessiva *Governance 231*, la funzione Governo dei Rischi di Gruppo in ambito Corporate Affairs di Poste Italiane S.p.A. promuove:

- un monitoraggio sull'adozione dei Modelli 231 da parte delle Società del Gruppo, in ottica di rilevazione della complessiva coerenza dell'approccio delineato nei vari documenti rispetto al Modello Organizzativo e agli orientamenti di Poste Italiane S.p.A.
- l'attivazione di flussi informativi aventi ad oggetto eventuali criticità e, più in generale, le esperienze maturate in relazione alla attuazione dei Modelli 231
- la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai Modelli 231 delle Società del Gruppo in ragione delle novità normative ovvero alla luce dell'evoluzione dell'interpretazione giurisprudenziale
- il coordinamento delle iniziative relative allo studio e all'approfondimento di tematiche afferenti al Decreto 231, la sua interpretazione e applicazione all'interno del Gruppo
- la coerenza dei Modelli 231 sotto il profilo dei principi generali indicati nella presente Linea Guida, nonché per quanto riguarda i temi di interesse comune del Gruppo.
- la tenuta di un archivio per la raccolta dei Modelli 231 delle Società del Gruppo.

Gli OdV di Poste Italiane S.p.A. e delle Società del Gruppo ricevono adeguata informativa in merito allo stato e agli esiti degli adempimenti sopra descritti.