

**PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
*EX D.LGS. 231/2001***

**DI ACE EUROPEAN GROUP LIMITED
RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA**

***** ****

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE

Premessa

Contenuti del presente documento

Capitolo 1

Descrizione del quadro normativo

- 1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- 1.2 Le fattispecie di reato richiamate nel d.lgs. 231/2001
- 1.3 Presupposti per l'imputabilità all'ente della responsabilità amministrativa *ex* d.lgs. 231/2001. Esimente costituita dall'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
- 1.4 Apparato sanzionatorio del d.lgs. 231/2001 e processo di accertamento dell'illecito
- 1.5 Le Linee Guida emanate dall'associazione di categoria (ANIA)

Capitolo 2

Descrizione della realtà aziendale – Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della sede secondaria in Italia di Ace European Group Limited e di ACE ICNA Italy S.r.l.

- 2.1 Ace European Group Limited. La sede secondaria italiana e il rappresentante generale in Italia
- 2.2 L'organizzazione della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited. Struttura “*a matrice*”, segregazione dei comparti tecnici, commerciali e amministrativi/finanziari, aree territoriali
- 2.3 Autonomia gestionale delle unità di *claims adjusting*. Ruoli manageriali di coordinamento e controllo: *Claims Manager, P&C Manager, A&H – D.M. Manager*
- 2.4 Il *Management Team*
- 2.5 Il sistema dei controlli interni
 - 2.5.1 La funzione *Compliance* in ACE European Group Limited e presso la sua sede secondaria italiana
 - 2.5.2 I controlli svolti in conformità con il *Sarbanes-Oxley Act*: cenni
- 2.6 Sistemi informativi, trasmissione di dati su supporti informatici e misure di sicurezza di tipo informatico

2.7 ACE ICNA Italy S.r.l.

Capitolo 3

Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la predisposizione dello stesso

3.1 Premessa

3.2 Le attività eseguite dalle Società per la definizione del Modello (il “Progetto di Definizione del Modello”)

3.2.1 Avvio del Progetto di Definizione del Modello e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001

3.2.2 Identificazione dei *key officer*

3.2.3 Analisi dei processi e delle attività sensibili

3.2.4 *Gap analysis*

3.2.5 Definizione del Modello

3.3. Le attività poste in essere dalle Società per la revisione del Modello (il “Progetto di Revisione del Modello”)

3.3.1 Avvio del Progetto di Revisione del Modello

3.3.2 Revisione della mappatura dei rischi e della *gap analysis*

3.3.3 Revisione complessiva del Modello

3.4 Il Modello delle Società

Capitolo 4

Ambito di applicazione e principi generali del Modello

4.1 Ambito soggettivo di applicazione

4.2 Protocolli preventivi di carattere generale

4.3 Regole generali di comportamento

Capitolo 5

L’organismo di vigilanza

5.1 L’Organismo di Vigilanza delle Società

5.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza

5.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

- 5.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi
 - 5.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni
 - 5.3.2 *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Capitolo 6

Sistema disciplinare

- 6.1 Funzione del sistema disciplinare
- 6.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati
 - 6.2.1 Violazioni del Modello e relative sanzioni
- 6.3 Misure nei confronti degli amministratori
- 6.4 Misure nei confronti di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori

Capitolo 7

Piano di formazione e comunicazione

- 7.1 Premessa
- 7.2 Dipendenti
- 7.3 Altri destinatari

Capitolo 8

Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

- 8.1 Verifiche e controlli sul Modello
- 8.2 Aggiornamento ed adeguamento

ALLEGATI

- Allegato 1** – Schede di valutazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 (“*Mappatura dei rischi*”);
- Allegato 2** – Codice di Condotta del gruppo ACE (“*Integrity First: The ACE Code of Conduct*”, vers. Novembre 2007);
- Allegato 3** – "*Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo (art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)*", adottate da ANIA

(Associazione Nazionale delle Imprese Assicuratrici) il 18 marzo 2008 ed approvate dal Ministero della giustizia il 21 luglio 2008;

Allegato 4 – Organigramma della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited;

Allegato 5 – Lista applicativi I.T. in uso presso la sede secondaria italiana di Ace European Group Limited.

Versione in data 12 novembre 2009	Sostituisce precedente versione in data 16 maggio 2006
--	---

PREMESSA
CONTENUTI DEL PRESENTE DOCUMENTO

Il presente documento incorpora il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “Modello”) adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 da Ace European Group Limited con riferimento alla propria sede secondaria italiana ed alla rappresentanza legale per l’Italia ACE ICNA Italy S.r.l. (queste ultime, di seguito congiuntamente le “Società”).

Esso contiene i principi di organizzazione, gestione e controllo elaborati dalle Società al fine di impedire la commissione, nell’ambito dello svolgimento delle proprie attività sociali, dei reati da cui discende la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi della suddetta normativa (*cfr.* oltre, Cap. 1).

Il Modello delle Società comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (le cui risultanze sono riportate: nelle apposite *Schede di valutazione: cfr. Allegato 1*); : per una descrizione dettagliata in merito, *cfr.* oltre, Cap. 3;
- definizione dei principi di controllo e protocolli specifici in relazione alle aree sensibili individuate nell’ambito delle attività svolte dalle Società (*cfr. Parti Speciali del Modello*);
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- declinazione dei principi etico-comportamentali;
- definizione delle regole relative all’organizzazione ed al funzionamento dell’organismo di vigilanza e controllo istituito dalle Società (di seguito, l’“Organismo di Vigilanza”: *cfr.* oltre, Cap. 5), dei flussi informativi da e verso quest’ultimo e degli specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- predisposizione di uno schema di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi protocolli specifici;
- istituzione di un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello (*cfr.* oltre, Cap. 6);
- definizione di un piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri

- soggetti che interagiscono con le Società (*cfr.* oltre, Cap. 7);
- individuazione dei criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello (*cfr.* oltre, Cap. 8).

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Presente documento relativo ai *Principi di riferimento del Modello (Parte Generale e Parti Speciali)* e relativi allegati;
- Codice di Condotta “*Integrity First: The ACE Code of Conduct*” del gruppo ACE, anch’esso allegato in copia al presente documento (di seguito, il “Codice di Condotta”: *cfr.* **Allegato 2**).

In particolare, il Codice di Condotta, recepito da tutte le realtà appartenenti al gruppo ACE a livello globale, raccoglie i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell’interesse delle Società, sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione aziendale.

Le prescrizioni del Modello sono coerenti e conformi ai principi di comportamento contenuti nel Codice di Condotta, pur avendo il Modello finalità specifiche di ottemperanza al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di Condotta rappresenta uno strumento suscettibile di applicazione sul piano generale, predisposto allo scopo di formalizzare quei principi di *deontologia aziendale e di gruppo* che devono essere recepiti e fatti propri da tutta la popolazione aziendale facente capo al gruppo ACE;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, finalizzate a prevenire la commissione dei reati ivi richiamati nell’ambito della realtà organizzativa ed operativa delle Società.

Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell’operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti. Ogni destinatario dei precetti contenuti in tali documenti è consapevole che, in nessun caso, l’intenzione di agire nell’interesse o a vantaggio delle Società giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e del Codice di Condotta, ai quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (recante la "*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*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni: di seguito, il "d.lgs. 231/2001")¹ ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la c.d. "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche (enti, società, associazioni) derivante dalla commissione di illeciti penali da parte di soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

La disciplina del d.lgs. 231/2001 prevede una particolare forma di responsabilità a carico degli enti, che non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito, ma si aggiunge ad essa.

Tale responsabilità presuppone che uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da un esponente di quest'ultimo (soggetto in posizione apicale, dipendente, ecc.) e comporta l'applicazione di misure punitive volte a colpire il patrimonio sociale dell'ente e quindi, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca ad essa.

¹ La legge 300/2000 ha ratificato ed eseguito diverse convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

In relazione alla ratifica delle convenzioni sopra citate (per lo più elaborate in base all'art. K.3 del Trattato dell'Unione europea), la legge 300/2000 conteneva la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica: disciplina necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall'Italia vi era, anche, l'introduzione di una responsabilità degli enti collettivi.

Ai sensi di quanto disposto dal d.lgs. 231/2001, agli enti sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia *pecuniaria* che *interdittiva*.

1.2 Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001

In base al d.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-*bis*, 25, 25-*bis*, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater*1, 25-*quinqüies*, 25-*sexies*, 25-*septies* e 25-*octies* del d.lgs. 231/2001, nonché dall'articolo 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, anche i "reati-presupposto"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5*, comma 1, d.lgs. 231/2001.

I reati-presupposto richiamati dalle suddette disposizioni normative possono essere ricondotti, per comodità espositiva, alle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato), richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001²;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati all'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001³;
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo),

² Si tratta più specificamente dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.).

³ L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48. Si tratta dei reati di falsità, uso di atti falsi, soppressione, distruzione e occultamento di atti veri e copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti, riguardanti un documento informatico pubblico o privato 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-*quinqüies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqüies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, nonché di sistemi informatici o telematici (artt. 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinqüies* c.p.) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqüies* c.p.).

richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/2001⁴;

- reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, ecc.), richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/2001⁵;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001⁶;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall'art. 25-quater1 d.lgs. 231/2001⁷;
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù), richiamati dall'art. 25-quinquies d.lgs.

⁴ L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di 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.), 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.).

⁵ L'art. 25-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), falso in prospetto (art. 2623 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei 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.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

⁶ L'art. 25-quater è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali” è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persona che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

⁷ L'art. 25-quater1 è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta del reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-bis c.p.

231/2001⁸;

- delitti in materia di abusi di mercato, indicati all'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001⁹;
- delitti 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, richiamati all'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001¹⁰;
- reati transnazionali, indicati dall'art. 10 legge 16 marzo 2006, n. 146¹¹;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, richiamati all'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001¹².

⁸ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

⁹ L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185, d.lgs. 58/1998).

¹⁰ L'art. 25-*septies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Si tratta dei reati di omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e delle lesioni personali gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

¹¹ La legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica ed esecuzione in Italia della Convenzione e dei Protocolli contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 (nota come *Convenzione di Palermo*), ha introdotto, mediante un'autonoma previsione contenuta nel suo art. 10, la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di c.d. "reato transnazionale".

La definizione di "reato transnazionale" è contenuta nell'art. 3 della medesima legge 146/2006, laddove si specifica che si considera tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato", con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti [art. 3, lett. a), b), c) e d)]:

- (i) "sia commesso in più di uno Stato";
- (ii) "sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato";
- (iii) "sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato";
- (iv) "sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

La ratifica della convenzione e dei suoi protocolli ha offerto l'occasione per includere numerosi nuovi reati al catalogo di quelli che fanno scattare la responsabilità degli enti.

L'art. 10 della legge n. 146/2006 dispone – in via di richiamo – nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

I reati transnazionali in relazione richiamati dall'art. 10 della legge n. 146/2006 sono i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.), 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 finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), reati concernenti il traffico di migranti (art. 12 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

¹² L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

L'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001 è destinato ad ampliarsi, in quanto il Consiglio dell'Unione Europea, con alcune decisioni-quadro adottate negli scorsi anni¹³, ha previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale, i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente, i fenomeni di corruzione nel settore privato nonché il traffico illecito di stupefacenti. Tali decisioni dispongono, altresì, che ciascuno Stato membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

1.3 Presupposti per l'imputabilità all'ente della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001. Esimente costituita dall'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Come anticipato, ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231/2001, "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*". L'ente, per contro, non risponderà se gli attori del reato-presupposto avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, sempre ai sensi del citato art. 5 d.lgs. 231/2001, i reati-presupposto debbono essere posti in essere:

- da persone che rivestono *funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso* (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "**apicali**"; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001);
- da persone *sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti appena menzionati* (i c.d. soggetti **sottoposti** all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

Tuttavia, l'ente non risponde sempre e comunque per la commissione del reato-presupposto. Il legislatore ha infatti ritenuto opportuno consentire all'ente stesso di dimostrare la propria estraneità

(art. 648-ter c.p.).

¹³ Si tratta, in particolare, delle seguenti decisioni-quadro:

- i) Consiglio UE, Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale;
- ii) Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato;
- iii) Consiglio UE, Decisione quadro del 25 ottobre 2004, 2004/757/GAI, relativa al traffico illecito di stupefacenti.

rispetto al fatto di reato. In quest'ottica, l'art. 6 d.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”.¹⁴

Requisito indispensabile perché dall'adozione di tali modelli derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che essi vengano efficacemente attuati.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un “*organismo di controllo interno all'ente*”, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli in questione devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati;
- individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nell'ipotesi di un reato-presupposto commesso da *soggetti apicali* dell'ente, quest'ultimo non risponderà se proverà che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

¹⁴ In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo esponente rientra in una decisione imprenditoriale o, quantomeno, quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo (si tratta della cosiddetta “*colpa di organizzazione*”).

- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al modello;
- (iv) i soggetti apicali abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

Qualora, invece, il reato sia stato commesso da *soggetti sottoposti* alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà responsabile del reato soltanto se vi saranno state carenze nella direzione e vigilanza e tali carenze saranno escluse se l'ente avrà adottato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da quanto appena esposto, risulta evidente l'individuazione di un duplice regime dell'onere della prova da parte della norma in esame, in base al quale:

- a) nel caso di reati contestati dall'Autorità Giudiziaria all'ente per presunti illeciti commessi da *soggetti apicali*, si addivene ad una vera e propria inversione dell'onere probatorio, in quanto sarà l'ente a dover dimostrare di non essere responsabile e di essersi attenuto agli obblighi sanciti dal d.lgs. 231/2001;
- b) nel caso di reati commessi da *soggetti sottoposti*, dovrà invece essere l'accusa a dimostrare la menzionata "*colpa di organizzazione*" a carico dell'ente, oppure la palese inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da quest'ultimo.

1.4 Apparato sanzionatorio del d.lgs. 231/2001 e processo di accertamento dell'illecito

Il d.lgs. 231/2001 prevede a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzioni pecuniarie fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
 - sanzioni interdittive,
- oltre a:
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la

precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*”). Esse possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste¹⁵ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

In linea di principio, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare. Peraltro, con riferimento alle imprese assicurative, va ricordato che gli ultimi due commi dell'art. 266 (“*Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato*”) del Codice delle Assicurazioni Private, approvato con il d.lgs. 7 settembre 2005, n. 209¹⁶, sanciscono che “*le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle imprese di assicurazione o di riassicurazione. Alle medesime non si applica, altresì, l'articolo 15 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. (...) Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle sedi secondarie italiane di imprese di altri*

¹⁵ si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001, delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater1* d.lgs. 231/2001, delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001.

¹⁶ Il Codice delle Assicurazioni Private è stato aggiornato con le modifiche introdotte dal d.lgs. 6 novembre 2007, n. 198 e dal d.lgs. 3 giugno 2008, n. 97.

Stati membri o di Stati terzi”.

Il comma precedente della medesima disposizione, inoltre, stabilisce che *“la sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di un’impresa di assicurazione o di riassicurazione le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l’esecuzione dall’autorità giudiziaria all’ISVAP. A tal fine l’ISVAP può proporre o adottare gli atti previsti dai capi II, III e IV (vale a dire le seguenti: misure di risanamento, decadenza e revoca dell’autorizzazione, liquidazione coatta amministrativa - ndr.), avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela degli assicurati e degli altri titolari di crediti di assicurazione”.* Viene pertanto previsto un ruolo attivo dell’ISVAP nella fase esecutiva della sanzione.

Quanto al procedimento di accertamento dell’illecito, si noti che l’art 266 del Codice delle Assicurazioni Private stabilisce che *“1. Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell’articolo 55 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di un’impresa di assicurazione o di riassicurazione ne dà comunicazione all’ISVAP. Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, viene sentito l’ISVAP, che ha facoltà di presentare relazioni scritte. 2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d’ufficio, l’acquisizione dall’ISVAP di aggiornate informazioni sulla situazione dell’impresa, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo”.*

1.5 Le Linee Guida emanate dall’associazione di categoria (ANIA)

L’art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.*

ANIA ha così adottato le *“Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo (art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)”* (di seguito, le *“Linee Guida di ANIA”*), ritenute dal Ministero della giustizia, con lettera del 21 luglio 2008, adeguate e idonee al

raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001 (*cfr.* **Allegato 3**).

Le suddette Linee Guida di ANIA, di cui ora fa parte integrante anche il testo dei “Suggerimenti operativi” ad esse allegato, sostituiscono quelle precedentemente emanate da ANIA il 14 febbraio 2003.

Le Linee Guida di ANIA sono aggiornate alla data del 18 marzo 2008 e quindi non dispongono alcunché in relazione alla disciplina antinfortunistica di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, né ai delitti informatici di cui alla legge 18 marzo 2008, n. 48: gli adeguamenti relativi a tali tematiche sono già stati predisposti da ANIA e saranno inviati prossimamente al Ministero della Giustizia per la dovuta asseverazione.

CAPITOLO 2
DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI
GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI ACE EUROPEAN
GROUP LIMITED E DI ACE ICNA ITALY S.R.L.

2.1 Ace European Group Limited. La sede secondaria italiana e il rappresentante generale in Italia

Ace European Group Limited è una società di diritto inglese, leader nel settore delle assicurazioni.

Presente in 19 paesi europei e titolare di autorizzazioni all'esercizio dell'attività assicurativa in libera prestazione di servizio in 30 paesi europei, offre servizi assicurativi, riassicurativi e finanziari attraverso i tre marchi ACE Europe, ACE TempestRe ed ACE Global Markets.

Ace European Group Limited ha istituito in Italia una sede secondaria che opera con una propria struttura organizzativa ed operativa, con propri dipendenti e sotto la direzione di un Country Manager, che è anche il presidente e l'amministratore delegato di ACE ICNA Italy S.r.l., come di seguito illustrato.

Attraverso la propria sede secondaria italiana, Ace European Group Limited esercita attività assicurative esclusivamente nell'ambito del ramo danni.

In particolare, la direzione della sede secondaria è composta da personale dipendente mentre la struttura distributiva è composta da agenti plurimandatari e primarie società di brokeraggio.

Ace European Group Limited ha nominato quale proprio institore e rappresentante generale in Italia ACE ICNA Italy S.r.l..

2.2 L'organizzazione della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited.

Struttura “a matrice”, segregazione dei comparti tecnici, commerciali e amministrativi/finanziari, aree territoriali

La struttura organizzativa della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited è descritta e formalizzata attraverso l’organigramma (*cf.* **Allegato 4**), documento con cui sono definite le unità organizzative, le relative responsabilità operative e le linee di riporto gerarchico.

Le linee di riporto funzionale, a loro volta, in coerenza la struttura c.d. “a matrice” tipicamente caratterizzante la *branch* di una compagnia assicurativa avente sede all’estero, sono dirette verso figure appartenenti all’organizzazione della casa-madre nel Regno Unito.

Da un punto di vista generale, la struttura organizzativa della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited presenta innanzitutto una suddivisione delle unità ad essa facenti capo in:

- a) aree di business (di seguito “Business Unit”);
- b) funzioni operative e di staff al servizio delle Business Unit (di seguito “Function”).

L’organizzazione interna risulta quindi imperniata sul principio della separazione delle funzioni. Sotto questo profilo, il principio applicato è quello della netta segregazione dei comparti commerciali da quelli tecnici e tra questi e le funzioni amministrative, finanziarie e contabili, nonché di gestione delle risorse umane.

Le Business Unit presidiano le seguenti linee di business:

- Property
- Casualty
- Technical Lines
- Financial Lines
- Marine
- A&H – D.M.

Ciascuna Business Unit è diretta da un responsabile tecnico (di seguito “Line Manager”), che – nella sua qualità di *senior underwriter*, è titolare dell’autorità formale di assumere rischi nell’ambito della linea di riferimento. L’organizzazione della Business Unit relativa alla linea A&H – D.M., peraltro, presenta alcuni elementi di parziale difformità rispetto alle altre, come si preciserà tra poco.

Le Function sono:

- Market Management
- Finance & System
- H.R. & Service Unit
- Legal & Compliance

Le Function riportano gerarchicamente al Country Manager.

All'interno della funzione Market Management operano le unità di Market Analysis (preposta ad attività di analisi dei *trend* di mercato, ricerca e selezione di informazioni commerciali, ecc.) e di Communication (a sua volta preposta ai rapporti con la casa-madre, alla cura delle comunicazioni della Compagnia verso l'esterno ed alla gestione dell'attività di c.d. *media relationship*).

Alla funzione Market Management, inoltre, fanno capo da un punto di vista organizzativo quattro Aree Territoriali, organizzate nei Regional Offices di Genova, Padova, Bologna e Roma.

Tali uffici "satelliti" svolgono attività di natura tecnica sul versante dell'assunzione dei rischi. Gli *underwriters* facenti capo a ciascun ufficio riportano gerarchicamente ai rispettivi Area Manager e funzionalmente ai vari Line Manager della Direzione, a seconda della linea di business di volta in volta interessata (tranne che per il caso della linea Financial Lines, nell'ambito della quale non sono state rilasciate *underwriting authorities* presso gli uffici territoriali, tenuti a riferire sempre alla Direzione).

2.3 Autonomia gestionale delle unità di *claims adjusting*. Ruoli manageriali di coordinamento e controllo: *Claims Manager, P&C Manager, A&H – D.M. Manager*

Alla descritta bipartizione strutturale dell'organizzazione interna della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited è stata apportata una significativa modifica, volta a perseguire una migliore efficienza nella gestione ed un maggiore coordinamento delle attività tipiche facenti capo all'area tecnica: cioè l'attività di sottoscrizione dei rischi (*underwriting*), da un lato, e quella di liquidazione dei sinistri (*claims adjusting*), dall'altro.

Tale modifica consiste nella separazione dalla struttura organizzativa delle Business Unit delle singole

unità preposte all'attività liquidativa (uffici sinistri) per ciascuna linea di business, allo scopo di fare confluire tali unità liquidative in un'area autonoma specificamente dedicata alla gestione dei *claim* relativi a tutte le linee.

Allo scopo descritto, è stato creato un ruolo di livello manageriale, con funzioni di coordinamento e di supporto tecnico alle linee sul versante liquidativo, che va sotto la denominazione di Claims Manager. Esso – in linea con la struttura “a matrice” che caratterizza la Compagnia – riporta direttamente al Country Manager dal punto di vista gerarchico e allo European Claims Manager (Regno Unito) da quello funzionale. Ad esso sono soggetti gerarchicamente, a loro volta, i c.d. Claims Supervisor, posti al vertice dei diversi uffici sinistri suddivisi per linee di business (il cui riporto funzionale, ancora una volta, è diretto ai relativi responsabili di linea europei in ambito liquidativo).

Una seconda novità introdotta nell'apparato organizzativo della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited (sempre sul versante dell'organizzazione delle Business Units) consiste nella creazione di un ruolo di coordinamento di tipo manageriale, analogo a quello già menzionato del Claims Manager per l'area dei sinistri, anche con riferimento alle unità di *underwriting*.

Una figura di questo tipo, sul versante dell'assunzione dei rischi, era già da tempo presente soltanto per la linea di business A&H – D.M., caratterizzata a tutt'oggi dalla presenza di un livello di controllo (l'A&H – D.M. Manager) gerarchicamente superiore ai responsabili di linea, pur se privo di *underwriting authorities* in ragione del suo ruolo peculiare, essenzialmente di coordinamento e monitoraggio dell'attività svolta da tale linea.

Tale evoluzione della tradizionale anima prettamente tecnica delle Business Unit verso la definizione di una sovrastruttura di tipo manageriale è giunta a pieno compimento, come si diceva, con l'introduzione di una funzione analoga a quella dell'A&H – D.M. Manager anche con riferimento alle restanti linee di business sul versante assuntivo (i.e. Property, Casualty, Technical Lines, Financial Lines e Marine), raggruppate sotto la definizione di *Property & Casualty* (“P&C”). Queste linee di business sono ora gestite dal c.d. P&C Manager (privo di *underwriting authorities*), cui riportano gerarchicamente i Line Manager delle linee di business appena menzionate, in ambito *underwriting*.

All'esito delle descritte evoluzioni strutturali interne all'organizzazione della *branch* italiana, il livello di controllo manageriale sulle attività assuntive e liquidative relative alle varie linee di business risulta

completo e dotato di piena coerenza strutturale, in quanto imperniato sulle figure – sostanzialmente analoghe tra loro sotto il profilo del ruolo svolto e dei poteri esercitati (di controllo e coordinamento, organizzazione dell'attività, integrazione tra le linee di business e gestione delle risorse) – del P&C Manager (*underwriting* – linee P&C), dell'A&H – D.M. Manager (*underwriting* – linea A&H – D.M.) e del Claims Manager (*claims adjusting* – tutte le linee). Ciascuna di tali figure riporta gerarchicamente al Country Manager e funzionalmente al rispettivo superiore tecnico a livello europeo.

2.4 Il Management Team

Il Country Manager della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited presiede un organo collegiale con funzione consultiva, il *Management Team*. Esso non ha il potere di assumere decisioni formali sugli argomenti sottoposti al suo esame. Al contrario, ha essenzialmente una funzione di consultazione e coordinamento delle attività facenti capo alle unità organizzative aziendali.

Il *Management Team*, convocato e presieduto dal Country Manager, ha una composizione estesa a tutti i dirigenti dell'azienda, nonché ai Line Manager che non posseggono qualifica dirigenziale (responsabile della Business Unit Technical Lines; Classic Manager e D.M. Manager nell'ambito della Business Unit A&H – D.M.) ed ai responsabili di singole unità organizzative (I.T. Manager).

2.5 Il sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited è l'insieme delle regole, strutture organizzative e procedure che mirano ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa nonché a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- conformità dell'attività di impresa alla normativa vigente ed alle direttive aziendali;
- attendibilità e integrità del sistema informativo;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del patrimonio.

All'interno della sede secondaria di Ace European Group Limited, il sistema dei controlli interni si

articola, in particolare, su tre distinti livelli di operatività e responsabilità.

Del livello di controllo manageriale sulle attività assuntive e liquidative relative alle varie linee di business, esercitato dalle figure del P&C Manager (*underwriting* – linee P&C), dell’A&H – D.M. Manager (*underwriting* – linea A&H – D.M.) e del Claims Manager (*claims adjusting* – tutte le linee), si è detto in precedenza (*cfr.* sopra, paragrafo 2.3).

I controlli operativi e di linea si esplicano, a loro volta, all’interno delle singole strutture aziendali della sede secondaria mediante la verifica della rispondenza tra l’attività operativa svolta e le procedure aziendali in essere. Tali verifiche sono effettuate dal personale della sede secondaria di Ace European Group Limited e la responsabilità delle stesse è dei soggetti preposti alla direzione delle diverse unità organizzative aziendali, siano esse Business Unit o Function.

In merito a tale tema, Ace European Group Limited ha emanato una serie di procedure operative, pubblicate sulla rete *intranet* aziendale, che regolano l’attività della società, ivi incluse le sedi secondarie, e ha recepito, anche con riferimento a queste ultime, il Codice di Condotta di gruppo (*cfr.* oltre, Capp. 3 e ss.) contenente norme e regole relative a specifici comportamenti aziendali.

Il personale della sede secondaria di Ace European Group Limited di qualsiasi funzione e grado viene sensibilizzato sulla necessità dei controlli, sulla esistenza di dette norme e procedure, nonché sulla necessità di impegnarsi nello svolgimento dei controlli stessi. I meccanismi regolatori sono attuati in tutta la società, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

I controlli di audit o revisione interna sono svolti dalla funzione Internal Auditing di Ace European Group Limited, che, a tal fine, effettua, attraverso propri *team* di auditors, interventi periodici e diretti di monitoraggio della sede secondaria.

L’Internal Auditing di Ace European Group Limited ha, in tale contesto, l’obiettivo di monitorare l’effettiva osservanza, l’efficacia e l’efficienza del sistema dei controlli interni; assiste, quindi, l’azienda nel perseguimento dei propri obiettivi, contribuendo - tra l’altro - allo sviluppo di un clima aziendale favorevole alla diffusione della “cultura del controllo”.

Nel perseguimento delle proprie finalità, l’Internal Auditing svolge le seguenti attività:

- a) verifica l'osservanza e la funzionalità, in termini di efficienza ed efficacia, delle regole e dei meccanismi di controllo interno concernenti i processi, le procedure e le strutture organizzative aziendali, la regolarità e la funzionalità dei flussi informativi tra settori aziendali, l'adeguatezza dei sistemi informativi e la loro affidabilità, nonché la rispondenza dei processi amministrativo/contabili a criteri di correttezza e di regolare tenuta della contabilità;
- b) verifica, nell'esercizio della propria attività, il funzionamento del sistema informatico utilizzato;
- c) identifica le aree da sottoporre prioritariamente ad audit, in relazione alla loro criticità;
- d) in occasione delle visite periodiche presso la sede secondaria italiana, redige un apposito rapporto, con l'indicazione delle disfunzioni e criticità osservate, formulando suggerimenti per risolvere le problematiche ed eliminare le criticità riscontrate;
- e) interviene, in occasione dell'avvio di progetti innovativi rilevanti, per valutare le relative implicazioni sul sistema dei controlli interni, formulando gli opportuni pareri e raccomandazioni.

Nello svolgimento dei propri compiti, l'Internal Auditing può avere accesso a tutta la documentazione relativa all'area aziendale oggetto dell'intervento di controllo.

La funzione Internal Auditing può coordinare la propria attività con quella dei revisori indipendenti, mettendo a disposizione di questi ultimi gli esiti dell'attività. Le modalità operative adottate dall'Internal Auditing fanno riferimento agli standard internazionali per la pratica professionale dell'internal auditing emessi dall'“*Institute of Internal Auditors*” (IIA).

La sede secondaria italiana di Ace European Group Limited contribuisce alla redazione del bilancio di Ace European Group Limited e alla redazione della documentazione contabile connessa, accessoria e propedeutica allo stesso, attraverso l'inserimento sui sistemi gestionali delle informazioni e dati contabili relativi alla propria attività. Il bilancio di Ace European Group Limited quindi viene ufficialmente redatto presso la sede centrale nel Regno Unito.

La descritta attività della sede secondaria italiana di produzione e immissione dei dati per il bilancio di Ace European Group Limited è sottoposta a verifica periodica da parte della società di revisione – che è società esterna iscritta allo specifico albo tenuto presso la Consob – incaricata dalla sede centrale nel Regno Unito di effettuare la revisione del bilancio.

Tale società di revisione ha altresì il compito di verificare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

La sede secondaria italiana di Ace European Group Limited non è dotata della figura dell'attuario incaricato, non essendo sottoposta - quale sede secondaria di società estera - alle specifiche disposizioni normative vigenti relative a detta figura.

2.5.1 La funzione *Compliance* in ACE European Group Limited e presso la sua sede secondaria italiana

Nell'ambito dell'operatività del sistema dei controlli interni, la sede secondaria italiana di Ace European Group Limited è soggetta all'azione della funzione *Compliance* della casa-madre, cui è affidato il compito di valutare l'adeguatezza dell'organizzazione e delle procedure interne di Ace European Group Limited e delle sue succursali europee, nonché di curare gli aspetti etici e comportamentali all'interno dell'azienda, al fine dell'individuazione e valutazione dei rischi di incorrere in sanzioni legali, perdite finanziarie e di reputazione per il mancato rispetto di leggi, regolamenti, procedure, normative interne e *best practice*.

In particolare, la funzione *Compliance* di Ace European Group Limited, presieduta dallo "European Compliance Manager", svolge i seguenti compiti:

- coordinamento, nell'ambito del gruppo ACE in Europa, dell'interpretazione delle norme contenute nel Codice di Condotta e nelle *policy* del gruppo ACE, nonché nelle leggi e regolamenti applicabili;
- valutazione e monitoraggio continuativo dell'ottemperanza alle normative applicabili da parte di tutte le *legal entities* facenti capo al gruppo ACE in Europa;
- predisposizione e diffusione di linee guida e standard di riferimento in materia di *compliance*, nonché organizzazione di programmi di formazione finalizzati allo sviluppo dei valori etici e dell'attitudine all'ottemperanza alle norme, all'interno di tutte le *legal entities* facenti capo al gruppo ACE in Europa;
- prevenzione delle problematiche attinenti alla *compliance* ed assistenza, nell'ambito del gruppo

ACE in Europa, ai fini dell'individuazione di soluzioni adeguate a tali problematiche;

- consulenza nell'ambito del gruppo ACE in Europa con riferimento all'identificazione e valutazione dei rischi di non conformità alle norme, nonché all'individuazione di strategie appropriate per la mitigazione / eliminazione di tali rischi.

Con riferimento alla sede secondaria italiana, lo “*European Compliance Manager*” di Ace European Group Limited si coordina con il preposto alla *Compliance* a livello locale, individuato nel responsabile della funzione Legal & Compliance della sede secondaria.

La funzione Legal & Compliance presso la sede secondaria italiana di Ace European Group Limited:

- a) identifica in via continuativa le norme applicabili alla sede secondaria e all'attività esercitata da quest'ultima, e valuta il loro impatto sui processi e le procedure aziendali;
- b) valuta l'adeguatezza e l'efficacia delle misure organizzative adottate per la prevenzione del rischio di non conformità alle norme e propone allo “*European Compliance Manager*” di Ace European Group Limited le modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio del rischio;
- c) valuta l'efficacia degli adeguamenti organizzativi conseguenti alle modifiche suggerite;
- d) predisporre ed attua adeguati flussi informativi diretti ai vertici dell'impresa, allo “*European Compliance Manager*” di Ace European Group Limited, all'Organismo di Vigilanza (*cfr.* oltre, Cap. 5) per gli aspetti di competenza di quest'ultimo, nonché alle altre strutture coinvolte.

La funzione Legal & Compliance ha libero accesso a tutte le attività dell'impresa e a tutte le informazioni pertinenti e deve disporre, compatibilmente con le esigenze di struttura interna della sede secondaria, di risorse quantitativamente e professionalmente adeguate per lo svolgimento delle attività di propria competenza.

La separatezza della funzione Legal & Compliance dalle funzioni operative e dalle altre funzioni di controllo è garantita attraverso la definizione espressa dei rispettivi ruoli e competenze.

Il responsabile della funzione Legal & Compliance della sede secondaria aggiorna trimestralmente un prospetto relativo ai rischi connessi con le attività svolte dalla sede secondaria italiana e alle conseguenti azioni intraprese allo scopo di mitigare tali rischi, ed in generale all'adeguatezza ed efficacia dei presidi adottati dall'impresa per la gestione del rischio di non conformità alle norme. Tale *report* viene condiviso con il Country Manager e successivamente inviato allo “*European Compliance Manager*”.

2.5.2 I controlli svolti in conformità con il *Sarbanes-Oxley Act*: cenni

Essendo la società capogruppo statunitense Ace Limited quotata al New York Stock Exchange (*NYSE*), essa è tenuta a conformarsi al c.d. *Public Company Accounting Reforms and Investor Protection Act* del 2002 (meglio noto come *Sarbanes-Oxley Act*). L'ottemperanza a tale normativa coinvolge altresì tutte le società controllate da Ace Limited, sebbene aventi la propria sede al di fuori degli Stati Uniti (incluse le sedi secondarie di queste ultime).

Il *Sarbanes-Oxley Act* disciplina svariati aspetti dell'organizzazione delle imprese e del loro governo societario, incidendo in modo molto intenso sulle operazioni e sulle valutazioni economiche delle suddette imprese, con particolare riferimento all'affidabilità dei bilanci e di tutti i *reports* finanziari emessi dalle società quotate e dalle loro controllate. La normativa in questione impone, tra l'altro, di attestare l'efficacia del sistema di controllo interno e di documentare e verificare le attività di controllo poste a presidio dei processi che generano dati per il bilancio, nonché l'informativa allegata.

In ottemperanza al *Sarbanes-Oxley Act*, la capogruppo Ace Limited ha emanato nell'anno 2005 (e sottoposto ad aggiornamento l'anno successivo) un documento denominato “*ACE Limited Sarbanes-Oxley Control Manual*”, che definisce una serie di prescrizioni e di correlate responsabilità, allo scopo di assicurare la piena *compliance* alla normativa nell'ambito del gruppo ACE *worldwide*.

Sotto questo profilo, l'impegno del gruppo ACE è di garantire il rispetto delle prescrizioni del *Sarbanes-Oxley Act* in relazione alle attività svolte da ciascuna unità organizzativa delle società del gruppo. Ne consegue che:

- ciascun responsabile di Business Unit o di Function all'interno di ogni struttura aziendale è tenuto a conformarsi alle disposizioni dell'"*ACE Limited Sarbanes-Oxley Control Manual*" che impongono la presa di coscienza ed accettazione delle proprie responsabilità in materia di controlli interni, così come stabilite dalla normativa in esame. Tali responsabilità comprendono l'esecuzione di specifiche attività di controllo (anche in modalità di *testing*), su base periodica, nell'ambito della propria area di riferimento;
- ciascun soggetto appositamente nominato "*Sarbanes coordinator*" in conformità con l'"*ACE Limited Sarbanes-Oxley Control Manual*" è tenuto a conoscere ed accettare tutte le responsabilità connesse con tale ruolo, nonché a ricevere formazione e supporto adeguati ed a disporre di tempo e risorse sufficienti al fine di eseguire le relative mansioni;
- tutti i soggetti con responsabilità specifiche di controllo interno o di *testing* ai sensi di quanto sopra debbono ricevere una formazione adeguata ed essere posti in condizione di comprendere pienamente la portata delle connesse responsabilità.

Per un approfondimento circa gli aspetti più significativi delle attività di controllo svolte all'interno del gruppo ACE che interessano direttamente la sede secondaria italiana di Ace European Group Limited, si rinvia specificamente alle Sezioni nn. 3 ("*Overview of ACE's Sarbanes-Oxley Process*"), 7 ("*Company-Level Control*"), 9 ("*Testing of Internal Controls*"), 10 ("*Evaluation of Internal Control Deficiencies*"), 15 ("*Controls to Ensure Effective Compliance with Laws and Regulations*") e 16 ("*Roles and Responsibilities*") dell'"*ACE Limited Sarbanes-Oxley Control Manual*".

2.6 Sistemi informativi, trasmissione di dati su supporti informatici e misure di sicurezza di tipo informatico

Gli applicativi I.T. in uso presso la sede secondaria italiana di Ace European Group Limited sono

elencati nella lista allegata al presente documento e fatta periodicamente oggetto di aggiornamento (*cf.* **Allegato 5**).

In relazione alle attività di trasmissione di dati su supporti informatici, si segnala, in particolare, che la Business Unit Casualty ha il compito di trasmettere telematicamente all’Autorità di Vigilanza (ISVAP), con cadenza mensile, i dati relativi ai sinistri occorsi nel ramo auto.

La società di *outsourcing* che gestisce i sinistri relativi a tale ramo per conto della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited inserisce i dati relativi ai sinistri sul programma di gestione RC Auto di quest’ultima, utilizzando una connessione Citrix. Successivamente, alla fine di ogni mese, l’incaricato dell’Ufficio RC Auto della Business Unit Casualty provvede all’invio dei dati all’Autorità di Vigilanza.

L’ISVAP effettua quindi i controlli del caso, inviando alla sede secondaria italiana di Ace European Group Limited un *file* di ritorno con gli errori eventualmente riscontrati.

La sede secondaria italiana di Ace European Group Limited ha adottato (e provvede ad aggiornare con cadenza annuale) il c.d. Documento Programmatico sulla Sicurezza dei Dati Personali (di seguito, il “DPS”) ai sensi del d.lgs. n. 196 del 30 Giugno 2003 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*). Scopo del DPS è identificare, attraverso una puntuale analisi dei rischi, le misure di sicurezza fisiche, logiche ed organizzative adottate o da adottare per la sicurezza ed integrità degli archivi aziendali, organizzati su supporto cartaceo o automatizzato, individuati come critici per il *business* o contenenti dati personali soggetti all’applicazione della normativa di cui sopra.

Le prescrizioni descritte nel DPS si applicano a tutti i trattamenti eseguiti nell’ambito dell’intera struttura organizzativa dell’azienda titolare del trattamento dei dati personali e sono da considerare vincolanti nei rapporti contrattuali relativi a trattamenti eseguiti da altri soggetti esterni cui sia conferito un incarico di “responsabile del trattamento di dati” di cui la sede secondaria italiana di Ace European Group Limited sia titolare.

Nell’ambito del DPS sono definite i seguenti tipi di risorse critiche:

- a. archivi cartacei o informatici conservati presso l’azienda o ai quali si ha comunque accesso;
- b. elaboratori, sistemi automatizzati o strumenti per l’elaborazione delle informazioni contenute

- negli archivi di cui sopra;
- c. rete di trasmissione dati per il collegamento degli elaboratori;
 - d. *software* utilizzato per il trattamento;
 - e. supporti informatici e non, che contengono dati, documenti o loro copie;
 - f. locali, edifici, strutture logistiche o mezzi di trasporto che ospitano, anche temporaneamente, gli archivi e/o gli elaboratori di cui sopra.

A ciascuna delle categorie di risorse critiche che precedono, corrispondono adeguate e differenziate misure di sicurezza, dettagliatamente descritte nel DPS e suddivise in misure di sicurezza: (i) *fisiche*, (ii) *logiche* e (iii) *organizzative*, individuate ed introdotte fin dal 31 marzo 2006. Le misure appena menzionate sono tali da rispettare gli obblighi previsti dal *Codice in materia di protezione dei dati personali*.

Con particolare riferimento alle misure di sicurezza di tipo organizzativo, si precisa che il “Responsabile del trattamento dati per la gestione della rete informatica aziendale e dei dati trattati a qualsiasi titolo dalla sede secondaria italiana di Ace European Group Limited attraverso gli strumenti informatici aziendali residenti in Italia” è stato individuato nel preposto all’unità organizzativa Information Technology.

Copie delle diverse versioni annuali del DPS sono disponibili presso gli uffici della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited, custodite nel loro ordine cronologico di realizzazione a cura del responsabile preposto all’aggiornamento del DPS.

2.7 ACE ICNA Italy S.r.l.

ACE ICNA Italy S.r.l. ha come oggetto sociale l’assunzione di rappresentanza di società estere di assicurazione e riassicurazione, ai sensi e per gli effetti dell’art. 80 d.lgs. n. 175/1995.

Ai sensi dello statuto, la società può essere amministrata alternativamente su decisione dei soci in sede di nomina da un amministratore unico; da un Consiglio di Amministrazione composto da due o più membri, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina; da due o più amministratori con poteri disgiunti.

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. In sede di nomina possono tuttavia essere poste limitazioni ai poteri degli amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente. In questo caso, si applicano le disposizioni contenute nei commi terzo, quinto e sesto dell'art. 2381 c.c. Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'art. 2475, comma quinto, c.c.

Gli amministratori restano in carica fino a revoca o dimissioni o per il periodo determinato dai soci al momento della nomina. Gli amministratori sono rieleggibili.

Qualora non vi abbiano provveduto i soci al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri un presidente.

La rappresentanza della società spetta all'amministratore unico oppure, in caso di nomina di un Consiglio di Amministrazione, al suo presidente ed ai singoli consiglieri delegati, se nominati. Nel caso di nomina di più amministratori, la rappresentanza della società spetta agli stessi congiuntamente o disgiuntamente, allo stesso modo in cui sono stati attribuiti in sede di nomina i poteri di amministrazione.

La rappresentanza della società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti all'atto di nomina.

La società può nominare il collegio sindacale o il revisore. Il collegio sindacale, ove nominato, si compone di tre membri effettivi e due supplenti. Il presidente del collegio sindacale è nominato dai soci, in occasione della nomina dello stesso collegio. I sindaci sono nominati dai soci. Essi restano in carica tre esercizi e scadono alla data della decisione dei soci di approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. I sindaci sono rieleggibili.

Attualmente la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri nonché da un amministratore delegato che è altresì presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'amministratore delegato è munito dei poteri di rappresentanza della società e di ampi poteri di amministrazione e gestione. La società ha altresì nominato alcuni procuratori speciali con deleghe e poteri nonché con poteri di rappresentanza della società circoscritti ai settori di rispettiva competenza.

Attualmente la società non ha nominato un collegio sindacale.

Come illustrato, l'attività assicurativa viene svolta in Italia dalla sede secondaria di Ace European Group Limited con la propria struttura organizzativa come sopra descritta; ACE ICNA Italy S.r.l. ha invece la rappresentanza generale di Ace European Group Limited in Italia, non ha allo stato dei propri dipendenti né una struttura organizzativa ma solo gli organi di amministrazione sopra descritti.

Questi ultimi tuttavia – in qualità di organi dell'ente aventi la rappresentanza generale in Italia di Ace European Group Limited - sono muniti di ampi poteri di rappresentanza e di amministrazione della sede secondaria italiana, quali per esempio i poteri di gestire e curare i rapporti della sede secondaria con le autorità italiane, con gli uffici pubblici e con gli istituti bancari, i poteri relativi alla gestione degli uffici della sede secondaria, nonché i poteri di assumere il personale della stessa e determinarne i compensi.

CAPITOLO 3
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 E
METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE E SUCCESSIVA REVISIONE
DELLO STESSO

3.1 Premessa

La sede secondaria italiana di Ace European Group Limited ed ACE ICNA Italy S.r.l. (di seguito, congiuntamente le “Società”), , in coerenza con l’impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* aderente ad elevati standard etici ed al contempo garante di un’efficiente gestione dell’attività aziendale, hanno eseguito, negli anni successivi all’entrata in vigore del d.lgs. 231/2001, una serie di attività volte ad individuare, condividere, esplicitare e mantenere aggiornato il Modello, in conformità con i requisiti previsti da tale normativa e coerentemente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance*, sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANIA.

Attesa la stretta correlazione tra l’attività svolta da ciascuna delle Società, queste ultime, secondo l’articolata metodologia meglio descritta al paragrafo che segue, hanno inteso individuare un unico Modello conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da applicarsi alle medesime Società in relazione all’attività assicurativa, nonché ad ogni altra attività di amministrazione o rappresentanza svolta in Italia.

Il Modello adottato è pertanto rivolto sia al personale dipendente e ai procuratori speciali della sede secondaria italiana di Ace European Group Limited, inclusi i referenti del riporto funzionale delle Business Unit italiane individuati nei responsabili di linea europei, sia agli organi sociali e procuratori speciali di ACE ICNA Italy S.r.l.

Le attività appena menzionate hanno portato all’adozione formale del Modello delle Società, con delibera di approvazione del *Board of Directors* di Ace European Group Limited del 16 maggio 2006 e del Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. del 30 novembre 2006.

Trascorsi circa due anni dall’adozione del Modello, le Società, con le delibere, rispettivamente, del

Board of Directors di Ace European Group Limited dell'11 settembre 2008 e del CdA di ACE ICNA Italy S.r.l. in data 10 giugno 2008, hanno deciso di approvare, ai sensi di quanto disposto dal paragrafo 8.2, l'avvio del procedimento di revisione ed aggiornamento periodici. A tali delibere degli organi sociali si è affiancata quella presa dall'Organismo di Vigilanza delle Società (*cfr.* oltre, Cap. 5) ai sensi del paragrafo 4.2, in data 19 giugno 2008, in forza della quale si è dato concreto avvio ai lavori di revisione ed aggiornamento del Modello.

Le suddette attività di revisione ed aggiornamento hanno trovato definizione nella versione del Modello attualmente in vigore.

3.2 Le attività eseguite dalle Società per la definizione del Modello (il “Progetto di Definizione del Modello”)

La metodologia scelta per eseguire il Progetto di Definizione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto di Definizione del Modello si è articolato nelle cinque fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

<i>Fase 1</i>	<p><i>Avvio del Progetto di Definizione del Modello e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.</i></p> <p>Presentazione al <i>Top Management</i> delle Società del Progetto di Definizione del Modello nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 (processi/attività c.d. “sensibili”).</p>
<i>Fase 2</i>	<p><i>Identificazione dei key officer.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificazione dei <i>key officer</i>, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili; ➤ Identificazione dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato.

<i>Fase 3</i>	<i>Analisi dei processi e delle attività sensibili.</i> Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di <i>compliance</i> .
<i>Fase 4</i>	<i>Gap analysis.</i> Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo <i>ex d.lgs. 231/2001</i> e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure).
<i>Fase 5</i>	<i>Definizione del Modello.</i> Definizione del Modello articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di ANIA.

Qui di seguito verranno espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto di Definizione del Modello.

3.2.1 Avvio del Progetto di Definizione del Modello e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “attività sensibili” e “processi sensibili”).

Scopo della Fase 1 è stato appunto l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto di Definizione del Modello al *Top Management* delle Società, si è provveduto a:

- ✓ creare un *Team* di progetto composto da risorse interne alle Società, incluse risorse di livello dirigenziale, supportato da professionisti esterni appartenenti ad Ernst & Young Financial Business Advisors, primaria società di consulenza, con il compito di: i) definire e programmare le modalità operative per lo svolgimento delle singole fasi del Progetto di Definizione del Modello, ii) esaminare la documentazione di supporto, iii) individuare i *key officer* (cfr. oltre, par. 3.2.2) e informarli circa gli obiettivi del Progetto di Definizione del Modello, iv) effettuare interviste con i *key officer* referenti dei processi sensibili, v) effettuare la *gap analysis* (cfr. oltre, par. 3.2.4) tra il modello di organizzazione, gestione e controllo esistente (“*as is*”) e quello a tendere (“*to be*”), vi) predisporre un piano di azione;
- ✓ costituire un comitato collegiale composto da risorse delle Società che ha avuto il ruolo di i) fornire le linee guida per lo svolgimento delle attività relative al Progetto di Definizione del Modello, ii) assicurare al *Team* di progetto il necessario supporto da parte di tutte le funzioni aziendali interessate, iii) monitorare l’avanzamento del Progetto di Definizione del Modello, iv) indirizzare la soluzione di eventuali criticità riscontrate nella realizzazione del Progetto di Definizione del Modello, v) approvare le impostazioni e le scelte adottate nel corso del Progetto di Definizione del Modello; vi) esaminare i risultati delle varie fasi del Progetto di Definizione del Modello ed approvare il piano di azione.

Propedeutica all’individuazione delle attività sensibili è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa delle Società, svolta al fine di meglio comprendere l’attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell’intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l’individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e/o delle considerazioni emerse nel corso del Progetto di Definizione del Modello.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili individuati con il *Team* di progetto:

- ✓ raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);

- ✓ analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* delle Società;
- ✓ analisi storica (“*case history*”) dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti delle Società o di suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal d.lgs. 231/2001;
- ✓ rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- ✓ individuazione preliminare dei processi/attività sensibili *ex d.lgs. 231/2001*;
- ✓ individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

3.2.2 Identificazione dei *key officer*

Scopo della Fase 2 è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “*key officer*”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

Le attività operative per l’esecuzione della fase in oggetto presupponevano la raccolta delle informazioni necessarie per i) comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili e ii) identificare i *key officer* in grado di fornire il supporto operativo necessario a dettagliare le aree/attività sensibili ed i relativi meccanismi di controllo.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l’analisi della documentazione fornita nel corso della Fase 1, inclusa quella relativa alle procure e deleghe di poteri, sia attraverso le interviste preliminari (*workshop*) con i referenti interni e con il *Team* di progetto.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della Fase 2, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l’attività di analisi,

tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 3:

- ✓ raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell'analisi documentale e incontri con i referenti interni nonché *workshop* con il *Team* di progetto;
- ✓ identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- ✓ predisposizione della mappa che “incrocia” i processi/attività sensibili con i relativi *key officer*;
- ✓ predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva Fase 3.

3.2.3 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle Fasi 1 e 2, le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 (in quanto, ad esempio, prevedono un contatto/interazione tra risorse delle Società e soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero trattasi di attività sociali in grado di influire sulla commissione dei reati societari richiamati dall'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001).

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali e *workshop* con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di norme e circolari;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;

- segregazione dei compiti e delle attività;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- esistenza di un processo che consenta l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe;
- attività di monitoraggio svolte da soggetti/funzioni/organi indipendenti/terzi.

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di *risk management* e *process analysis* e da consulenti legali, affiancati dalle risorse delle Società dedicate al Progetto di Definizione del Modello.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con i *key officer* intervistati.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 3, al termine della quale è stato elaborato il documento “mappa dei processi/attività sensibili”, i cui contenuti fondamentali sono:

- predisposizione di un protocollo per la conduzione di interviste;
- esecuzione di interviste strutturate con i *key officer*, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
 - i processi elementari/attività svolte;
 - le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
 - i relativi ruoli/responsabilità;
 - gli indicatori quantitativi e qualitativi di rilevanza del processo (es. frequenza, valore delle transazioni sottostanti, esistenza delle evidenze storiche di comportamenti devianti, impatto sugli obiettivi aziendali, ecc.), ove disponibili;
 - il sistema dei controlli esistenti;
- condivisione con i *key officer* di quanto emerso nel corso delle interviste;
- formalizzazione dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato (c.d. scheda “*as is*”);
- aggiornamento della mappa che “incrocia” i processi/attività sensibili con i relativi *key officer* (c.d. MIAR – Matrice Individuazione Aree a Rischio);
- condivisione dei risultati con il *Top Management* e con il *Team* di progetto.

3.2.4 *Gap analysis e Piano di Azione*

Lo scopo della Fase 4 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di azione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa quarta fase, che si è conclusa con la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di azione con il comitato collegiale:

- *gap analysis* tra il modello attuale ("*as is*") ed il modello a tendere ("*to be*"): analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("*as is*") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del d.lgs. 231/2001 ("*to be*") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al codice etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un piano di azione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

3.2.5 **Definizione del Modello**

Scopo della Fase 5 è stato quello di definire il Modello delle Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite da ANIA nelle sue Linee Guida.

La realizzazione della Fase 5 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali delle Società.

3.3 Le attività poste in essere dalle Società per la revisione del Modello (il “Progetto di Revisione del Modello”)

Come ricordato in precedenza, nel corso dell’anno 2008 si è dato avvio al Progetto di Revisione del Modello, in esecuzione di quanto disposto dal paragrafo 8.2, allo scopo di aggiornarlo ed adeguarlo ai mutamenti organizzativi e di attività intervenuti *medio tempore* ed alle modifiche legislative dell’ultimo triennio, che, come è noto, hanno ampliato in maniera significativa l’ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001.

Le azioni previste nel piano di attività approvato a tale fine sono state poste in essere, a seconda dei casi, dall’Organismo di Vigilanza delle Società e dai rispettivi organi dirigenti delle Società, nonché da professionisti esterni, esperti nell’implementazione dei modelli organizzativi attuativi della normativa in questione, mediante la costituzione di un *Team* di progetto composto da tali professionisti esterni e dai responsabili della funzione Legal & Compliance e della funzione H.R. & Service Unit della sede secondaria italiana di ACE European Group Limited. Il *Team* di progetto ha operato in coordinamento e sotto la supervisione dell’Organismo di Vigilanza delle Società.

Il Progetto di Revisione del Modello si è articolato nelle 3 fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

<i>Fase 1</i>	<i>Avvio del Progetto di Revisione del Modello.</i> <ul style="list-style-type: none">➤ Costituzione del Gruppo di Lavoro;➤ Analisi documentale.
---------------	---

<i>Fase 2</i>	<p><i>Revisione della mappatura dei rischi e della gap analysis.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Esecuzione di interviste mirate ai <i>key officer</i> ➤ Richiesta ai <i>key officer</i> di conferma della validità delle parti del Modello di rispettiva pertinenza; ➤ Verifica che le azioni a suo tempo suggerite per colmare i <i>gap</i> rilevati siano state realizzate, nonché valutazione dei risultati e correzione delle stesse.
<i>Fase 3</i>	<p><i>Analisi dei processi e delle attività sensibili.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisione ed integrazione delle diverse componenti del Modello; ➤ Variazioni alla composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Qui di seguito verranno espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto di Revisione del Modello.

3.3.1 Avvio del Progetto di Revisione del Modello

La Fase 1 si è svolta come segue:

❖ *Fase 1 A – Costituzione del Team di progetto*

In considerazione della complessità del Progetto di Revisione del Modello, quale primo passo si è ritenuto opportuno costituire formalmente un *Team* di progetto a composizione mista esterna/interna, composto secondo quanto già indicato nel precedente paragrafo.

Il *Team* di progetto si è assunto il compito di programmare ed eseguire le fasi operative del Progetto di Revisione del Modello, riunendosi con cadenza periodica per verificare lo stato di avanzamento dei lavori e le problematiche incontrate, individuare soluzioni a tali problematiche, nonché condividere la metodologia applicata.

In sede di prima riunione operativa, il *Team* di progetto ha elaborato un piano di attività dettagliato con indicazione delle tempistiche relative alle singole attività, delle risorse da coinvolgere e delle specifiche

azioni da porre in essere.

❖ Fase I B – Analisi documentale

L'attività in oggetto è consistita nell'acquisizione e l'esame di una serie di documenti relativi all'organizzazione societaria ed aziendale attuale delle Società ed alla loro attività sociale, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- A. Modello in vigore al momento dell'avvio del Progetto di Revisione del Modello;
- B. Documentazione aziendale, tra cui:
- ✓ Visura societaria aggiornata;
 - ✓ Statuto e atto costitutivo;
 - ✓ Organigramma e funzionigramma aziendali;
 - ✓ Verbali degli organi sociali;
 - ✓ Verbali dell'Organismo di Vigilanza;
 - ✓ Deleghe di poteri e procure;
 - ✓ Mansionari e *job description*;
 - ✓ Elenco procedure operative (suddivise per area);
 - ✓ Documento di valutazione dei rischi ai sensi della legislazione sulla sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
 - ✓ *Check up* dei rischi inerenti alla sicurezza sul lavoro (riunioni periodiche sulla sicurezza);
 - ✓ Nomine di RSPP, medico competente, consulenti esterni per la sicurezza sul lavoro;
 - ✓ Elenco delle applicazioni I.T.;
 - ✓ Risorse Umane: sistema di attribuzione degli obiettivi e di misurazione delle *performances*, elementi del sistema incentivante;
 - ✓ Elenco dei dipendenti per tipologia contrattuale (a tempo indeterminato, determinato, a progetto, etc.).
- C. Documenti relativi all'attività svolta dalle Società nel corso del primo periodo di vigenza del Modello, quali:
- ✓ Bilanci di esercizio;
 - ✓ Istruzioni / *timetable* per *budget*, ultime stime, chiusure contabili;

- ✓ *Internal Management Reports* (frequenza, distribuzione, ecc.);
- ✓ Problematiche aperte o azioni in corso nelle aree Legale / Fiscale / *Compliance*;
- ✓ Recenti piani di sviluppo per quanto riguarda l'assetto amministrativo, organizzativo, contabile;
- ✓ Elenco polizze emesse per classi di rischio;
- ✓ Elenco dei contratti *intercompany*;
- ✓ Elenco dei principali contratti con terzi;
- ✓ Elenco degli enti e istituzioni pubbliche con i quali sono intercorsi / in atto rapporti e/o contatti;
- ✓ Elenco clienti;
- ✓ Elenco fornitori;
- ✓ Elenco nuovi contratti di consulenza / prestazioni professionali / attività "terziarizzate" / agenzia / brokeraggio / procacciamento di affari / consorzi / *joint venture* / gestione sinistri.

3.3.2 Revisione della mappatura dei rischi e della *gap analysis*

La Fase 2 si è caratterizzata per una serie di attività di rilevazione diretta, finalizzate alla verifica della perdurante validità delle risultanze di: a) mappatura dei rischi; b) *gap analysis*, come definite in sede di predisposizione del Modello, sotto i seguenti profili:

- individuazione di eventuali carenze nella copertura delle aree sensibili dell'attività sociale, risultanti dalla documentazione attualmente allegata al Modello (tipologia delle attività sensibili; schema dei controlli, ecc.);
 - definizione delle aree in relazione alle quali la mappatura dei rischi e la *gap analysis* necessitavano di un aggiornamento in conseguenza di:
 - a) modifiche legislative intervenute in seguito all'adozione del Modello;
 - b) variazioni intervenute nell'ambito dell'organizzazione interna delle Società.
- ❖ *Fase 2 A – Esecuzione delle interviste ai key officer e validazione della mappatura dei rischi e della gap analysis*

Le rilevazioni sono state effettuate attraverso interviste mirate agli esponenti del *management* aziendale

ed ai *key officer*, con richiesta a ciascuno di tali soggetti di confermare la validità delle sezioni della mappatura di rispettiva pertinenza, anche in considerazione di eventuali mutamenti organizzativi intervenuti nell'ambito dell'area di riferimento.

Ulteriori interviste sono state eseguite con coloro che sono stati individuati quali *key officer* in relazione a posizioni precedentemente non presenti nell'organigramma aziendale (es., P&C Manager, Claims Manager), nonché ad aree non incluse nel perimetro della precedente mappatura, ma ora da ritenersi sensibili in base alle disposizioni introdotte nel D.Lgs. 231/2001 successivamente all'adozione del Modello (es., i soggetti responsabili di attività critiche in relazione alla normativa antinfortunistica: preposti; RSPP, RSL, medico competente, ecc.).

❖ Fase 2 B – Verifica delle azioni intraprese per colmare i gap rilevati

Nell'ambito delle suddette interviste mirate, si è avuto cura di verificare quali specifiche azioni dirette a colmare i *gap* rilevati nell'ambito dell'attività di implementazione del Modello siano state effettivamente realizzate nel primo periodo della sua vigenza, secondo le raccomandazioni contenute in ciascuna delle caselle intitolate “*Possible Action*” presenti nel documento di evidenziazione della *gap analysis*.

Delle azioni effettivamente poste in essere dalle Società, è stata valutata l'efficacia in termini di copertura di ciascun *gap*, suggerendo - se del caso - soluzioni aggiuntive rispetto ai rimedi esperiti.

3.3.3 Revisione complessiva del Modello

Sulla base delle risultanze di cui alla Fase 2, il *Team* di progetto ha effettuato – nel corso della Fase 3 – una revisione complessiva della struttura e delle disposizioni contenute nel Modello, che, tra l'altro, ha previsto:

- A. Revisione ed integrazione di:
 - ✓ mappatura dei rischi;
 - ✓ *gap analysis*;
 - ✓ Parte Generale e Parti Speciali del Modello.

- B. Valutazione della possibilità di modificare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, per migliorarne l'efficienza.

3.4 Il Modello delle Società

La costruzione da parte delle Società del proprio Modello¹⁷ ha comportato, dunque, un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il d.lgs. 231/2001, infatti, attribuisce un valore scriminante, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 un modello di organizzazione, gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

¹⁷ Con riferimento alla possibilità di applicare la disciplina del d.lgs. 231/2001 ad una società straniera, quale è ACE European Group Limited, si riporta quanto precisato dal GIP di Milano nell'ordinanza del 27 aprile 2004, emessa nel corso del procedimento a carico di Siemens AG, società di diritto tedesco, nell'ambito dell'inchiesta *Enelpower*: "Anche a prescindere infatti dalla controversa natura amministrativa, penale o quasi-penale delle sanzioni introdotte dal D.Lgs. n. 231/2001, problema che con varie conclusioni ha acceso il dibattito della dottrina, è quasi ovvio rilevare che sia le persone fisiche che le persone giuridiche straniere nel momento in cui operano in Italia (anche eventualmente, come nel caso in esame, tramite una associazione temporanea di impresa) hanno semplicemente il dovere di osservare e rispettare la legge italiana e quindi anche il D.Lgs. n. 231/2001, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia, ad esempio il modello organizzativo richiesto alle imprese per prevenire reati come quelli che si sono verificati e scoprire ed eliminare tempestivamente, tramite organismi di controllo e anche con l'adozione di misure disciplinari, situazioni a rischio. Un paragone quasi banale ma assai esplicativo può fare riferimento alle norme in tema di circolazione stradale. È possibile, in via di ipotesi, che le norme tedesche o quelle di qualsiasi altro Paese non prevedano che le autovetture immatricolate e circolanti in tale Paese abbiano l'obbligo di essere munite di cinture di sicurezza ma ciò ovviamente non toglie che tali autovetture, per accedere alle strade italiane, abbiano l'obbligo di munirsi di tali dispositivi".

- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, il Modello delle Società, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di ANIA, tiene conto della peculiare realtà aziendale ed organizzativa delle Società stesse.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno delle Società e sulle modalità con le quali le stessa si rapportano con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il Modello è stato approvato, nella sua versione originaria nonché in quella successivamente rivista/aggiornata, dal Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. con riferimento al proprio ente societario e dal *Board of Directors* di Ace European Group Limited con riferimento alla struttura organizzativa della sede secondaria in Italia.

Il Modello ha la struttura ed i contenuti indicati dettagliatamente in Premessa e nell'indice del presente documento.

CAPITOLO 4

AMBITO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO

4.1 Ambito soggettivo di applicazione

Le Società esprimono la propria riprovazione per qualsiasi comportamento difforme dalla legge e dalle previsioni del Modello e del Codice di Condotta, anche qualora tale comportamento sia realizzato nell'interesse delle Società stesse o con l'intenzione di arrecare loro un vantaggio.

Le prescrizioni del Modello delle Società – nonché le procedure attuative dello stesso – sono vincolanti per tutti i dipendenti, per i membri degli organi sociali nonché per gli agenti, per gli intermediari e per altri prestatori d'opera aventi incarichi simili finalizzati alla conclusione di affari, per i quali sia configurabile una sottoposizione alla direzione e vigilanza da parte delle Società.

La vincolatività del Modello nei confronti degli agenti, degli intermediari e degli altri prestatori d'opera aventi incarichi simili è assicurata da apposite clausole inserite nei contratti stipulati successivamente all'adozione del Modello, ovvero da patti aggiunti ai contratti già in essere al momento della adozione del Modello, che prevedono le modalità di applicazione del Modello alle predette figure, ivi incluse sanzioni contrattuali (es., la presenza di una clausola risolutiva espressa adeguatamente circostanziata) assimilabili alla massima sanzione disciplinare (licenziamento) nei confronti del dipendente.

Il Modello si applica inoltre – sempre in forza di apposite clausole contrattuali – ai c.d. *outsourcer*, cioè a quei soggetti estranei all'organizzazione aziendale delle Società, che hanno con queste rapporti stabili e continuativi in forza dei quali svolgono funzioni comprese nel ciclo operativo delle Società stesse, al fine di perseguire un unico disegno imprenditoriale. Tra gli *outsourcer* vanno segnalati, in particolare, i soggetti che, in determinati casi, svolgono per la sede secondaria attività di liquidazione dei sinistri (c.d. *Third Party Administrators*: di seguito, "T.P.A."). Peraltro, l'inserimento dei T.P.A. nell'ambito della mappatura delle aree a rischio è stato limitato esclusivamente alla loro operatività in rapporto con

le Società, escludendo quindi le altre attività che gli stessi T.P.A., quali imprese autonome, svolgono per proprio conto.

Le clausole contrattuali ed i patti aggiunti ai contratti stipulati con agenti, intermediari, altri prestatori d'opera e T.P.A. sono approvati dal Country Manager, con il parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza delle Società.

4.2 Protocolli preventivi di carattere generale

La mappatura delle aree e attività aziendali delle Società ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività potrebbero teoricamente verificarsi le condizioni, le circostanze o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione delle fattispecie di reato.

Con riferimento a tali processi, i vertici delle Società ritengono assolutamente necessario e prioritario che tutte le attività aziendali a rischio si uniformino ai seguenti principi (da intendersi quali *protocolli generali*):

- *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;
- *esistenza di regole comportamentali* idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- *"procedimentalizzazione"* delle attività a rischio di reato, al fine di:
 - a. definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;

- b. garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e, ove possibile, le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nella stessa (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica);
- c. garantire, ove necessario, l'“oggettivazione” dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte discrezionali non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- istituzione, esecuzione e documentazione di *attività di controllo e vigilanza* sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- esistenza di *meccanismi di sicurezza* che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli *asset* del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimenti ai sistemi gestionali e contabili.

4.3 Regole generali di comportamento

Nello svolgimento delle proprie mansioni, i membri degli organi sociali, il Country Manager, i responsabili delle Business Unit e delle Function, i dipendenti in genere, gli agenti, i T.P.A., gli intermediari (agenti e *broker*), gli operatori del *call center* e gli altri prestatori d'opera aventi incarichi similari finalizzati alla conclusione di affari, sono sempre tenuti al rispetto delle seguenti regole di comportamento di carattere generale.

E' fatto **divieto** ai destinatari del Modello:

- di porre in essere comportamenti costituenti alcuno dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001, o comunque contrari alla legge;
- di porre in essere comportamenti non conformi alle procedure (dovendosi intendere per procedure interne anche il Codice di Condotta) applicabili alle Società, cioè, a seconda dei casi:
 - (i) le *policy* / direttive / procedure operative adottate dal gruppo ACE a livello globale;
 - (ii) le *policy* / direttive / procedure operative di emanazione della casa-madre Ace European Group Limited;
 - (iii) in genere, le procedure interne adottate dalle Società sotto qualsiasi forma (circolari, norme interne, ordini di servizio, ecc.);

- (iv) i presenti protocolli di carattere generale ed i protocolli di cui alle Parti Speciali del Modello;
- (v) le procedure interne adottate dalle Società in attuazione del presente Modello.

E' fatto **obbligo** ai destinatari del Modello, nell'esercizio delle proprie mansioni o nello svolgimento dei propri incarichi:

- di comportarsi secondo criteri di liceità, correttezza e trasparenza;
- di non tenere comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Modello ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 L'Organismo di Vigilanza delle Società

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* d.lgs. 231/2001 (soggetti apicali e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi), se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- (*omissis*);
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.¹⁸

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di ANIA¹⁹ individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza

¹⁸ La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: “L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la *societas* si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della *societas* attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”.

¹⁹ “La concreta costituzione dell'organismo di vigilanza - che di fatto esercita un potere, da un lato, di prevenzione e, dall'altro, di controllo e intervento - è rimessa all'iniziativa organizzativa dell'ente, sempre in funzione del quadro delineato dal decreto n. 231. Al riguardo, il primo passo è rappresentato dalla effettuazione della scelta di base tra una soluzione del tutto “esterna”, che comporterebbe l'esclusivo affidamento dei compiti in parola a soggetti terzi (consulenti o simili), e una soluzione all'opposto del tutto “interna”, salva anche la possibilità di indirizzarsi su scelte “miste” intermedie. Circa l'effettuazione della scelta in parola, si devono riconoscere legittime tutte e tre le soluzioni accennate, verso le quali l'ente può alternativamente indirizzarsi in funzione delle proprie esigenze e delle proprie scelte organizzative, tenendo solo presente che l'organismo deve essere in grado di svolgere una costante vigilanza sull'attività dell'ente. In questa sede, pertanto, ci limitiamo a ricordare che la specificità assicurativa e in particolare l'esperienza proveniente dalla vigilanza assicurativa, di cui si è già detto con riferimento alle circolari n. 366/D e n. 577/D e al regolamento n. 20 dell'ISVAP, la necessità che il “modello” di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'ente, la particolare valenza attribuita all'organismo depongono per la suddetta equiparazione anche con riguardo alla opzione “interna” ANIA, Linee Guida,

l'autonomia di iniziativa e di controllo nonché poteri calibrati nei confronti delle varie funzioni aziendali.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida di ANIA²⁰ indicano quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'organismo di vigilanza, la creazione di un organismo a composizione *monosoggettiva* o *plurisoggettiva*.

Alla luce di tutto quanto sopra, le Società hanno optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 ed alla luce delle su esposte indicazioni di ANIA, le Società hanno identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo plurisoggettivo e collegiale composto dal responsabile della funzione Legal & Compliance della sede secondaria di Ace European Group Limited, dallo "*European Compliance Manager*" di Ace European Group Limited nonché da un membro esterno, nella persona di un professionista in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza e di competenze specifiche in ambito legale, amministrativo e gestionale nonché in materia di attuazione dei modelli di gestione, organizzazione e controllo *ex* d.lgs. 231/2001. Con riferimento a tale componente esterno, l'iscrizione ad un ordine o registro professionale costituisce titolo preferenziale e il requisito dell'onorabilità non può in alcun caso essere valutato in termini meno restrittivi di quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di partecipazione alle gare nei servizi pubblici.

34-35.

²⁰ "L'organismo, nella sua struttura e nella relativa responsabilità, può essere di tipo monocratico o di tipo collegiale. Nel caso della soluzione monocratica, l'organismo si identifica in un soggetto persona fisica, interna o esterna all'azienda purché all'uopo qualificata, fatta sempre salva la possibilità per essa di avvalersi dell'apporto di altre professionalità interne o esterne all'ente. Nel caso della soluzione collegiale, l'organismo si identifica in una pluralità di soggetti persone fisiche che possono essere di estrazione interna, in tutto o in parte, all'ente - ad esempio, uno o più consiglieri di amministrazione non esecutivi o non esecutivi indipendenti, un sindaco, il responsabile o esperti della funzione di controllo interno, il responsabile della funzione di conformità, i responsabili di altre funzioni, quali il servizio legale, ecc., nonché possibili consulenti esterni - ovvero di estrazione esterna all'ente. In entrambi i casi devono ricorrere precise garanzie di stabilità, qualificazione professionale, efficienza operativa e continuità di azione, indipendenza e autonomia e connessa libertà di giudizio." ANIA, *Linee Guida*,. 36.

La scelta di creare una funzione *ad hoc* costituita da professionalità appartenenti tanto alla sede secondaria italiana (il responsabile della funzione Legal & Compliance) e ad Ace European Group Limited (lo “*European Compliance Manager*” di Ace European Group Limited), nonché da un professionista esterno, è ritenuta idonea in quanto: i) l’autonomia e indipendenza della quale l’Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono garantite dalla presenza di un componente esterno, così come dalla provenienza dei suoi componenti interni tanto dalla sede secondaria quanto da Ace European Group Limited; ii) la professionalità è assicurata, oltre che dalla presenza del professionista esterno e dalle sue competenze specifiche in materia di responsabilità amministrativa degli enti, dalla presenza dello “*European Compliance Manager*”, che ha una consolidata esperienza in materia di controlli con particolare riferimento al settore in cui opera Ace European Group Limited e, tra esse, competenze in materia di analisi e di valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di elaborazione di questionari nonché in relazione a metodologie per l’individuazione delle frodi. Unitamente a ciò, il responsabile della funzione Legal & Compliance completa le competenze presenti nell’ambito dell’Organismo di Vigilanza con la propria esperienza e professionalità giuridica; iii) la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l’Organismo di Vigilanza si avvale in via continuativa, per l’esecuzione dell’attività di controllo, delle competenze operative presenti nelle Business Unit e nelle funzioni di staff o operative delle Società.

5.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza delle Società è istituito con due distinte nomine degli organi amministrativi di ciascuna Società: una assunta dal Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. con riferimento al proprio ente societario e una adottata dal *Board of Directors* di Ace European Group Limited con riferimento alla sede secondaria italiana.

I membri dell’Organismo di Vigilanza restano in carica per tre esercizi, e sono rieleggibili. L’Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina.

La nomina quale componente dell’Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione, nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il IV grado con componenti dell'organo amministrativo, soggetti apicali in genere e revisori incaricati dalla società di revisione, con riferimento ad entrambe le Società;
- titolarità di interessi, anche potenziali, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulle Società;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sottoposizione ad indagine, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e il *Board of Directors* di Ace European Group Limited provvedono, ciascuno con propria delibera, alla loro sostituzione e contestualmente dispongono il relativo aggiornamento del Modello. I membri dell'Organismo di Vigilanza così nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture delle Società, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. In particolare, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle funzioni presenti nelle Società in virtù delle relative competenze e precisamente di tutte le Business Unit, delle Function, degli uffici sinistri facenti capo all'area Claims e di tutte le unità

organizzative aziendali in genere.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascuno dei suoi membri, nonché l'attribuzione dei relativi poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa delle Società, mediante le stesse modalità e procedure previste per la nomina dei primi membri dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale al Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. ed al *Board of Directors* di Ace European Group Limited sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 5.3.2; l'omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 8.1;
- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti delle Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura delle Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e il *Board of Directors* di Ace European Group Limited sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che è attribuita la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 d.lgs. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno delle Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alle Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e il *Board of Directors* di Ace European Group Limited;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;

- valutare l’efficacia delle iniziative poste in essere dal Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e dal *Board of Directors* di Ace European Group Limited allo scopo di promuovere la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- valutare l’efficacia delle iniziative poste in essere dal Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e dal *Board of Directors* di Ace European Group Limited allo scopo di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e del *Board of Directors* di Ace European Group Limited la previsione di spesa necessaria allo svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità organizzativa delle Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alle Società;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. curerà l’adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

5.3 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L’Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una

violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.²¹.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne agenti, *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., sarà contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante delle Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

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

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al fondato pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalle Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- gli agenti, i *partner* commerciali, i consulenti, i collaboratori, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti delle Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;

²¹ Tali norme stabiliscono, rispettivamente: “[1] Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. [2] Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende” (art. 2104 c.c.) e “Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio” (art. 2105 c.c.).

- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell’ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell’attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell’area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere le Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all’osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

5.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

5.3.2 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Da un punto di vista funzionale, l’Organismo di Vigilanza riporta al consiglio di amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. ed al *Board of Directors* di Ace European Group Limited.

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Gli incontri con gli organi societari cui l’Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L’Organismo di Vigilanza cura l’archiviazione della relativa documentazione.

L’Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza annuale, una relazione informativa relativa all’attività svolta nell’anno in corso ed un piano delle attività previste per l’anno successivo, da presentare al consiglio di amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e al *Board of Directors* di Ace European Group Limited;
- ii) immediatamente a seguito del verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell’assetto organizzativo delle Società, ecc.) così come immediatamente a seguito della ricezione di segnalazioni che rivestano carattere d’urgenza, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. ed al *Board of Directors* di Ace European Group Limited.

CAPITOLO 6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e), e l'art. 7, comma 4, lett. b) d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni saranno applicabili non soltanto a carico dei diretti responsabili delle violazioni alle disposizioni contenute nel Modello ma anche a carico dei soggetti che, essendo tenuti a esercitare controlli di primo livello sull'operato di detti responsabili sulla base della struttura del sistema di controllo interno adottato dalle Società, abbiano omesso di esercitare tale attività di vigilanza per negligenza o per imperizia, con conseguente mancata individuazione o prevenzione delle violazioni del Modello e delle correlate realizzazioni di reati o illeciti amministrativi considerati dal d.lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

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

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei

dipendenti delle Società, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese assicurative (di seguito, il “CCNL”), costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello e il cui mancato rispetto si intende sanzionare, in coerenza con quanto previsto in tema di codice disciplinare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti delle Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti delle Società, conformemente a quanto previsto dall’art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL applicabile, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- biasimo inflitto per iscritto;
- sospensione (dal servizio e dal trattamento retributivo) fino ad periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- licenziamento.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, 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 in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

E’ inteso che saranno adottate tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dal CCNL vigente in materia di procedimento disciplinare.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* delle Società.

6.2.1 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, le Società intendono portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alle Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di “richiamo verbale” il dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalle Società.
2. Incorre nel provvedimento di “biasimo inflitto per iscritto” il dipendente che:
 - sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
 - esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.
3. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni” il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alle Società compiendo atti contrari all'interesse delle stesse, ovvero il dipendente che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2.
4. Incorre nel provvedimento del “licenziamento” il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001 o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 3, prima parte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno valutati anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa delle Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui le Società ragionevolmente ritengono di essere state esposte - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo dell'applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il responsabile della funzione H.R. & Service Unit, il quale comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, inoltre, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, le Società provvedono a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con il lavoratore avente qualifica di dirigente.

In via generale, al personale dirigente potranno essere applicate le seguenti sanzioni: a) multe; b) sospensioni; c) licenziamenti.

Nei casi di gravi infrazioni, le Società potranno procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto sino alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 c.c. Ciò in

quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà delle Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

6.3 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e/o del *Board of Directors* di Ace European Group Limited, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero organo amministrativo in questione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.4 Misure nei confronti di *partner* commerciali, agenti, broker, consulenti, *outsourcer*

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, broker, consulenti, *outsourcer* o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con le Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di detti soggetti terzi, di adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o di tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel d.lgs. 231/2001. In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, le Società avranno facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, e/o di recedere unilateralmente, anche in corso di esecuzione, dal contratto stesso, oppure di risolvere il contratto, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Resta ovviamente salva la prerogativa delle Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 7

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

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

In particolare, obiettivo delle Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi delle Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole direzioni, unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, *staff meeting*, ecc.).

7.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, le Società intendono promuovere

ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto, con particolare attenzione ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Condotta e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Le Società potranno valutare l'opportunità di predisporre un *self-assessment questionnaire*, da trasmettere ai dipendenti in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Modello e nel Codice di Condotta.

7.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con le Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano le Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, agenti, broker, consulenti e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi le Società forniranno un estratto del Modello e del Codice di Condotta con esempi pratici sui comportamenti richiesti.

Le Società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuteranno l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

CAPITOLO 8

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alle Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.²²

8.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e il *Board of Directors* di Ace European Group Limited deliberano in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno delle Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali sui temi giuridici rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;

²² Si veda in proposito il paragrafo 5.2.

iv) risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno delle Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e il *Board of Directors* di Ace European Group Limited circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e al *Board of Directors* di Ace European Group Limited.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, all'Organismo di Vigilanza spetta il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e dal *Board of Directors* di Ace European Group Limited (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e al *Board of Directors* di Ace European Group Limited un'apposita nota informativa con evidenza delle variazioni apportate al Modello, secondo quanto appena specificato.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di ACE ICNA Italy S.r.l. e del *Board of Directors* di Ace European Group Limited la delibera di aggiornamento e/o di adeguamento del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa o a evoluzioni nell'operatività delle Società;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.