

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

**DI CHUBB EUROPEAN GROUP SE  
RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA**

\*\*\* \*\*\* \*\*\*

**PARTE GENERALE**

**Versione Maggio 2021**

**Aggiornato fino al D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75**

## INDICE

### PARTE GENERALE

#### Premessa

*Nota preliminare*

*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)
- 1.6 Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: cenni

#### Capitolo 2

##### *Descrizione della realtà aziendale – Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della sede secondaria in Italia di Chubb European Group SE - Rappresentanza Generale per l'Italia*

- 2.1 Chubb European Group SE e la sua sede secondaria e Rappresentanza Generale in Italia
- 2.2 L'organizzazione di Chubb Italia. Struttura “*a matrice*”, segregazione dei comparti tecnici, commerciali e amministrativi/finanziari, aree territoriali
- 2.3 Il *Country President* di Chubb Italia (legale rappresentante)
- 2.4 Autonomia gestionale delle unità di *claims adjusting*. Il ruolo di coordinamento e controllo del *Country Claims Manager*
- 2.5 Il *Management Team*
- 2.6 Il sistema dei controlli interni

- 2.6.1 La funzione *Compliance* in Chubb European Group SE e presso la sua sede secondaria italiana
  - 2.6.2 I controlli svolti in conformità con il *Sarbanes-Oxley Act*: cenni
  - 2.6.3 I controlli Finance
  - 2.6.4 I controlli Igiene, Salute e Sicurezza
- 2.7 Sistemi informativi, trasmissione di dati su supporti informatici e misure di sicurezza di tipo informatico

### **Capitolo 3**

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

- 3.1 Premessa
- 3.2 Le attività eseguite dalla Rappresentanza Generale 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 dalla Rappresentanza Generale per le successive revisioni del Modello (i “Progetti di Revisione del Modello”)
  - 3.3.1 Avvio dei Progetti 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 di Chubb Italia

### **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 di Chubb Italia

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

5.2.1 Budget dell'Organismo di Vigilanza

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

5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

5.5 *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza

## 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 Chubb (“*Integrity First: The Chubb Code of Conduct*”, vers. 2016);
- 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 Rappresentanza Generale;
- Allegato 5** – Protocollo aziendale integrativo per la gestione del rischio da infezione SARS COV 2 (Covid-19)

## **Definizioni**

**Attività Sensibili:** attività e/o processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

**Attività Strumentali:** attività e/o processi attraverso i quali potrebbero crearsi, in ipotesi, i mezzi o le modalità per favorire e/o alimentare la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

**Codice:** Codice di Comportamento di Chubb.

**Decreto 231 (anche D. Lgs. 231/2001):** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, 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”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

**Destinatari:** soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Chubb.

**Dipendenti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di Chubb, ossia tutti i soggetti aventi con la stessa Società un contratto di lavoro subordinato di qualsivoglia natura, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

**Collaboratori, Consulenti:** tutte le persone fisiche che erogano prestazioni professionali a Chubb senza vincolo di subordinazione, nonché soggetti che intrattengono rapporti di rappresentanza ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

**Modello:** Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

**Organo Amministrativo o Direzione o Vertice della Società:** CdA di Chubb.

**Rappresentanza Generale / Branch:** La *branch* non avrà personalità giuridica (in Italia), Pertanto la responsabilità civile per gli atti compiuti in Italia ricadrà sempre sulla Casa-Madre estera, Fiscalmente la *branch* si configura quale una Stabile Organizzazione Materiale sul territorio (italiano), vale a dire che ha piena personalità fiscale.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.

**Outsourcer:** Fornitore a cui la Società ha esternalizzato, parzialmente o totalmente, un processo aziendale (ad es. gestione contabile, gestione selezione ed assunzione, gestione delle paghe, etc.) per il quale Chubb continua ad essere giuridicamente responsabile anche ai sensi del Decreto.

**Partner:** Partner Commerciale di Chubb

**Pubblico Ufficiale e Incaricato di un pubblico servizio:** rispettivamente colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa (art. 357 c.p.) e colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, intendendosi con pubblico servizio un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

**PA:** Pubblica Amministrazione.

**Reati presupposto:** sono i reati e gli illeciti amministrativi che fondano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai fini del Decreto.

**Soggetto “Apicale”:** chi riveste, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di gestione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

## PREMESSA

### ***Storia ed evoluzione recente della Società***

A seguito dell'acquisizione di Chubb Corporation da parte di ACE Limited – operazione completata in data 14 gennaio 2017 - cui ha fatto seguito, a livello europeo, la fusione per incorporazione di Chubb Insurance Company of Europe SE in ACE European Group Limited, a far data dal 1° maggio 2017, le coperture assicurative sottoscritte da Chubb Insurance Company of Europe SE sono state trasferite ad ACE European Group Limited.

Nel contesto di tale operazione, ACE European Group Limited ha altresì cambiato la propria denominazione sociale in Chubb European Group Limited e ha trasferito la sede sociale della Rappresentanza Generale per l'Italia in Via Fabio Filzi 29, 20124 Milano.

Successivamente, in vista della allora imminente uscita del Regno Unito dall'Unione Europea, Chubb European Group Limited ha modificato la propria forma societaria in *Societas Europaea*, assumendo pertanto la denominazione sociale di Chubb European Group SE (CEG).

Inoltre, a far data dal 1° gennaio 2019, la sede legale di Chubb European Group SE è stata trasferita in Francia all'indirizzo La Tour Carpe Diem, 31 Place des Corolles, Esplanade Nord, 92400 Courbevoie, con numero di registrazione 450 327 374 RCS Nanterre.

Oggi Chubb European Group SE opera pertanto sotto la vigilanza dell'*Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution* (ACPR), con sede in Place de Budapest 4, CS 92459, 75436 PARIS CEDEX 09.

L'attività in Italia continua a essere regolamentata dall'IVASS (Istituto di Vigilanza sulle Assicurazioni) nel rispetto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

### ***Contenuti del presente documento***

Il presente documento rappresenta il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il

“Modello”) adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dalla società Chubb European Group SE con riferimento alla propria sede secondaria italiana e Rappresentanza Generale per l’Italia.

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

Il Modello 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: 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 dalla Rappresentanza Generale (*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 dalla Rappresentanza Generale (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 la *branch* (*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;

- Mappa Rischi e Database Rischi *cfr. Allegato 1*);
- Codice di Condotta “*Integrity First: The Chubb Code of Conduct*” del gruppo Chubb, 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 Chubb 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 di Chubb European Group SE - Rappresentanza Generale per l’Italia, 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 a Chubb European Group SE;
- 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 della *branch* italiana.

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 di Chubb European Group SE - Rappresentanza Generale per l’Italia 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")<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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.

fisica che ha commesso il reato e si affianca ad essa.

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-*quater1*, 25-*quinquies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*nonies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, 25-*terdecies*, 25-*quaterdecies*, 25-*quinquiesdecies* e 25-*sexiesdecies* 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 e frode nelle pubbliche forniture) e frode informatica ai danni dello Stato), richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001<sup>2</sup>;

---

<sup>2</sup> 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 nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione 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.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.).

Il novero dei reati previsto dall'art. 25 del d.lgs. 231/2001, così come delineato nel presente Modello, è conforme alle ultime novità legislative introdotte dalla legge 190/2012. Tra le più significative si annoverano: a) la modifica della componente sanzionatoria del reato di peculato di cui all'art. 314 c.p., del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio di cui all'art. 319 c.p., del reato di corruzione in atti giudiziari di cui all'art. 319-*ter* c.p. e del reato di concussione di cui all'art. 317 c.p.; b) la rimodulazione del reato di corruzione per un atto d'ufficio di cui all'art. 318 c.p., ora denominato come "corruzione per l'esercizio della funzione", consistente nella eliminazione del necessario collegamento tra la utilità ricevuta o promessa con un atto da parte del soggetto che riveste la qualifica pubblicistica, nel ricorso alla locuzione "danaro o altra utilità" in luogo del termine "retribuzione" per definire l'oggetto della dazione ricevuta dal pubblico ufficiale, nella eliminazione della necessità che l'incaricato di pubblico servizio rivesta la "qualità di pubblico impiegato" ai fini della configurabilità del reato;

- delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati all'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001<sup>3</sup>;
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo), richiamati dall'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001<sup>4</sup>;
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, ecc.), richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001<sup>5</sup>;

c) la rimodulazione del reato di concussione di cui all'art. 317 c.p., consistente nella limitazione alla sola condotta di costrizione e nell'esclusivo riferimento al pubblico ufficiale quale soggetto attivo della fattispecie; d) l'introduzione del reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" di cui all'art. 319-*quater* c.p., nel quale è stata fatta confluire la condotta di induzione (presente nella precedente formulazione dell'art. 317 c.p.) e si è previsto quale soggetto attivo del reato anche l'incaricato di pubblico servizio; e) il coordinamento con le altre disposizioni, quale ad esempio l'art. 322-*bis* c.p., che facevano espresso riferimento alle precedenti formulazioni delle fattispecie.

<sup>3</sup> 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-*quinquies* 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-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, nonché di sistemi informatici o telematici (artt. 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

<sup>4</sup> 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.).

<sup>5</sup> 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.), corruzione tra privati (art. 2635, co. 3, c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Si noti che il reato di corruzione tra privati è stato introdotto nel novero di reati di cui all'art. 25-*ter* del d.lgs. 231/2001 da parte della legge 190/2012, la quale ha inoltre provveduto ad una rimodulazione della precedente fattispecie di "infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità" prevista dall'art. 2635 c.c. La nuova fattispecie, pur conservando complessivamente la struttura della precedente infedeltà a seguito di dazione, prevede: a) l'estensione dei soggetti attivi, oltre ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori a coloro che siano sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi; b) l'estensione della condotta agli atti commessi, da parte dei soggetti attivi, in violazione degli obblighi di fedeltà e non solo a quelli inerenti al proprio ufficio; c) la previsione del regime della procedibilità d'ufficio nel solo caso in

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, richiamati dall’art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001<sup>6</sup>;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall’art. 25-*quaterI* d.lgs. 231/2001<sup>7</sup>;
- 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. 231/2001<sup>8</sup>;
- delitti in materia di abusi di mercato, indicati all’art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001<sup>9</sup>;
- 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. 231/2001<sup>10</sup>;
- reati transnazionali, indicati dall’art. 10 legge 16 marzo 2006, n. 146<sup>11</sup>;

cui dal reato sia derivata una distorsione della concorrenza.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> L’art 25-*quater* 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.

<sup>8</sup> 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.).

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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”.

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, richiamati all'art. 25-octies d.lgs. 231/2001<sup>12</sup>;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25-novies d.lgs. 231/2001<sup>13</sup>;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25-decies d.lgs. 231/2001<sup>14</sup>;
- reati ambientali, richiamati dall'art. 25-undecies d.lgs. 231/2001<sup>15</sup>;

---

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).

<sup>12</sup> 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 (art. 648-ter c.p.).

<sup>13</sup> L'art. 25-novies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 15 della legge 99/2009. Si tratta dei reati previsti dagli artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies, Legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

<sup>14</sup> L'art. 25-decies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 4 della legge 116/2009 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"). La sua numerazione è stata successivamente corretta dall'art. 2 del d.lgs. 121/2011.

<sup>15</sup> L'art. 25-undecies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 del d.lgs. 121/2011. Si tratta di una serie di illeciti di natura ambientale, previsti dal d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 (*Norme in materia ambientale*, c.d. *Codice dell'Ambiente*), dalla L. 7 febbraio 1992 n. 150 (*Disciplina dei diritti relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (..) nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica*), dalla L. 28 dicembre 1993 n. 549 (*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*), e dal d.lgs. 6 novembre 2007 n. 202 (*Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni*). In particolare, In relazione al Codice

- reati connessi allo sfruttamento del lavoro o all'occupazione illegale di cittadini stranieri, richiamati dall'art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001<sup>16</sup>;
- integrazione del Modello “231” in materia di whistleblowing<sup>17</sup>;
- integrazione dei delitti contro la pubblica amministrazione e reati societari, richiamati rispettivamente dagli artt. 24 e 25-*ter* d.lgs. 231/2001<sup>18</sup>;
- reati connessi a “Razzismo e xenofobia”, richiamati dall'art. 25-*terdecies* d.lgs. 231/2001<sup>19</sup>;
- reati connessi a **frodi sportive** o di **esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa**, richiamati dall'articolo, 25-*quaterdecies* d.lgs. 231/2001<sup>20</sup>;

dell'Ambiente sono sanzionati, tra gli altri: l'effettuazione di scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137); la raccolta, trasporto, smaltimento, commercio di rifiuti in mancanza di autorizzazione (art. 256); l'inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia (art. 257); la violazione della tenuta dei formulari nel trasporto di rifiuti (art. 258); il traffico illecito dei rifiuti (art. 259); la gestione abusiva di ingenti quantità di rifiuti (art. 260); la falsa indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati e l'utilizzo degli stessi (art. 260-*bis*); il superamento dei valori limite di emissione (art. 279). Il d.lgs. 121/2011 ha inoltre inserito nel codice penale due nuove fattispecie: l'art. 727-*bis* (*Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette*), e l'art. 733-*bis* (*Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto*).

<sup>16</sup> L'art. 25-*duodecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 del d.lgs. 109/2012 (“*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”). L'art. 25-*duodecies* prevede la responsabilità dell'ente nel caso in cui venga commesso il reato di cui all'art. 22, comma 12-*bis*, del d.lgs. 286/1998; vale a dire, tutte le volte in cui venga commessa la fattispecie criminosa di cui all'art. 22 del d.lgs. 286/1998 (“*Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato*”) e contestualmente ricorra una delle seguenti condizioni:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-*bis* del codice penale.

<sup>17</sup> In data 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha definitivamente approvato la legge sul cosiddetto "Whistleblowing" (sulla base della Proposta di Legge n°3365-B) che introduce nel nostro ordinamento le norme per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato. La legge indica esplicitamente quali integrazioni sono da apportare all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 (inserimento dei commi 2 bis, 2 ter e 2 quater).

<sup>18</sup> In data 31 gennaio 2019 è entrata in vigore la legge n. 3/2019 n. 3 che introduce nell'art. 25 del D.lgs. 231/2001, come reato presupposto, la fattispecie di “*Traffico d'influenze illecite*” (punita ai sensi dell'art. 346bis c.p.) e altre variazioni che riguardano fattispecie reato già contenute nel D.Lgs. 231/2001.

<sup>19</sup> La legge 20 novembre 2017, n. 167 (in G.U. 27/11/2017, n.277) ha, per effetto della Legge Europea 2017, introdotto nel testo del D.Lgs. n. 231/2001 il nuovo art. 25-*terdecies* titolato “*Razzismo e xenofobia*”. I reati cui l'articolo fa riferimento sono, a seguito della modifica introdotta dall'art.7 del Dlgs 1.03.2018 n. 2, quelli indicati all'art. 604 bis del codice penale che prevede: “*Articolo 604 Bis Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*”

<sup>20</sup> La legge n. 39 del 3 maggio 2019, in materia di frodi sportive o di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa,

- integrazione dei reati connessi ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati, richiamati all'art. 24-bis d.lgs. 231/2001<sup>21</sup>;
- reati connessi alla frode tributaria relativa alle imposte dirette e indirette (reati tributari) richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001<sup>22 23</sup>;

---

ha introdotto un nuovo articolo, 25-quaterdecies, nel Decreto legislativo n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti. Di questo nuovo articolo del D.lgs. 231/2001 non si predispone alcuna parte speciale in quanto non applicabile alla realtà della società.

<sup>21</sup> Il Decreto legge 21 settembre 2019, n. 105 (in G.U. 21/09/2019, n.222) ha istituito il “Perimetro della sicurezza nazionale cibernetica” che prevede una sanzione ex-D.Lgs. n. 231/2001 (max 400 quote) per quei soggetti, pubblici e privati individuati entro gennaio 2020, che non rispetteranno le prescrizioni previste dal decreto. Nello specifico è stato integrato l'articolo 24-bis (Delitti Informatici e trattamento illecito dei dati), comma 3.

<sup>22</sup> La Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (entrata in vigore il 25 dicembre 2019) "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" che ha inserito i reati tributari all'interno del catalogo di cui al D.Lgs. 231/01. Nel D.lgs. 231/2001 è stato aggiunto l'art. 25-*quinquiesdecies* (Reati Tributari).

<sup>23</sup> Il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 “Attuazione della direttiva (UE) 2017 / 1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”. il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 “Attuazione della direttiva (UE) 2017 / 1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”.

Al D.lgs. 231/2001 sono state apportate le seguenti modifiche:

**All'art 24:**

- La rubrica è stata sostituita dalla seguente: «*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.*- al comma 1 dopo le parole: «316-ter,» è inserita la seguente «356,>> e dopo le parole: «ente pubblico» sono inserite le seguenti: «o dell'Unione europea»;

**È stato introdotto il reato di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.):** “*Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a 1.032 euro. La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente*”.

**All'art. 25:**

- la rubrica è sostituita dalla seguente: «*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.*

- Reato di contrabbando richiamati dall’art. 25- *quinquiesdecies* 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**

Come anticipato, ai sensi dell’art. 5 d.lgs. 231/2001, “*l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo*

- 
- *al comma 1 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La medesima sanzione si applica, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale.*

Sono stati introdotti i reati di peculato - escluso il peculato d’uso – (art. 314, comma 1, c.p.), peculato mediante profitto dell’errore altrui (316 c.p.) e abuso d’ufficio (323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea.

#### **All’art. 25 – *quinquiesdecies***

*- dopo il comma 1 è inserito il seguente: «I-bis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, 24/7/2020 se commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all’ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

- a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall’articolo 4, la sanzione pecunaria fino a trecento quote;*
- b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall’articolo 5, la sanzione pecunaria fino a quattrocento quote;*

*c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall’articolo 10-quater, la sanzione pecunaria fino a quattrocento quote.»*

*- al comma 2, le parole «al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «ai commi 1 e 1 bis»;*

*- al comma 3, le parole «commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «commi 1, 1-bis e 2»;*

#### **Dopo l’articolo 25 - *quinquiesdecies* è aggiunto il seguente: «Art. 25-sexiesdecies. (Contrabbando).**

*1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all’ente la sanzione pecunaria fino a duecento quote.*

*2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all’ente la sanzione pecunaria fino a quattrocento quote.*

*3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all’ente le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e)».*

*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 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*”.<sup>24</sup>

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;

---

<sup>24</sup> 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*”).

- 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.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 30 novembre 2017, n. 179, il D.Lgs. n. 231/01 (**la legge indica esplicitamente quali integrazioni sono da apportare all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 - inserimento dei commi 2 bis, 2 ter e 2 quater**) il modello deve inoltre prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che

tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

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;
- (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 addiene 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 previste<sup>25</sup> 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,

---

<sup>25</sup> 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.

- in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) 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. 209<sup>26</sup>, 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 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 (ora IVASS, n.d.r.). A tal fine l'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.) 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 - n.d.r.), avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminent 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'IVASS 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 (ora IVASS, n.d.r.). Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, viene sentito l'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.),*

---

<sup>26</sup> 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.

*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 (ora IVASS, n.d.r.) 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 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.

Delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANIA è stato opportunamente tenuto conto nella redazione del presente documento.

Ai sensi delle suddette Linee Guida, le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo sono:

1. **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare da dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal d.lgs. 231/2001;
2. **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. *protocolli*), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo sui rischi di reato sono così individuate:

- adozione di un Codice di Condotta con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare lo svolgimento dei controlli;

3. **la nomina dell'Organismo di Vigilanza**, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
4. **la previsione di un autonomo sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice di Condotta e del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Va comunque considerato che il settore assicurativo è soggetto a specifica e capillare vigilanza; pertanto l'attenta applicazione della normativa di settore è un primo strumento di salvaguardia dell'ente.

## 1.6 Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: cenni

Nell'ambito delle valutazioni contenute nel presente documento in merito al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, occorre tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. "*Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro*") e successive modifiche ed integrazioni.

Tale complesso normativo, infatti, delinea un ulteriore “*sistema*” di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa - laddove opportunamente integrata nel “modello organizzativo” - può risultare idonea a ridurre ad un livello *accettabile*, e dunque esimente, la possibilità di una condotta di reato colposo commesso mediante violazione delle norme prevenzionistiche.

## CAPITOLO 2

### **DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CHUBB EUROPEAN GROUP SE - RAPPRESENTANZA GENERALE PER L’ITALIA**

#### **2.1 Chubb European Group SE e la sua sede secondaria e Rappresentanza Generale in Italia**

Chubb European Group SE (anche la “**Compagnia**” o la “**Casa-Madre**”) è una società costituita in forma di *Societas Europaea* ai sensi del Regolamento Europeo n. 2157/2001, leader nel settore delle assicurazioni.

In Europa ha uffici in 48 città distribuite in 18 Paesi e offre soluzioni assicurative - rivolte ad aziende ed individui - nei rami property e casualty, infortuni e malattia.

Chubb European Group SE ha una sede secondaria in Italia che opera come Rappresentanza Generale della Compagnia (“**Chubb Italia**”, ovvero la “**Rappresentanza Generale**”), con una propria struttura organizzativa ed operativa, con propri dipendenti e sotto la direzione di un Country President, che ne è il legale rappresentante.

Attraverso la propria sede secondaria italiana, Chubb European Group SE 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 principalmente primarie società di brokeraggio e da agenti plurimandatari.

#### **2.2 L’organizzazione di Chubb Italia. Struttura “*a matrice*”, segregazione dei comparti tecnici, commerciali e amministrativi/finanziari, aree territoriali**

La struttura organizzativa della Rappresentanza Generale è descritta e formalizzata attraverso l'organigramma (*cfr. 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 e/o del Gruppo Chubb a livello europeo.

Da un punto di vista generale, la struttura di Chubb Italia presenta innanzitutto una suddivisione delle unità organizzative 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 compatti commerciali da quelli tecnici e tra questi e le funzioni amministrative, finanziarie e contabili, nonché di gestione delle risorse umane.

Le due macroaree di Business sono:

- Commercial
- Consumer

La Business Unit Commercial presidia a sua volta le seguenti linee di business:

- Property
- Technical Lines
- Casualty
- Financial Lines
- Cyber
- Marine
- Surety
- Environmental Impairment Liability (“EIL”)
- A&H Corporate

La Business Unit Consumer è a sua volta suddivisa nelle seguenti aree:

Business Development  
Account Management

Al vertice di ciascuna Business Unit è posta una figura apicale, a riporto diretto del legale rappresentante e cui fa capo la responsabilità gestionale, operativa e finanziaria dell'area di business in Italia.

Ciascuna linea di business è, poi, 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

Gli altri compatti tecnici e commerciali (fatto salvo quanto si dirà nel successivo § 2.3) sono:

- Claims (§ 2.4)
- Operation & IT
- Sales & Distribution

Le Function sono:

- Finance
- Human Resources
- Legal & Compliance
- Marketing & Communication

I vertici delle Function riportano gerarchicamente al Country President e funzionalmente ai responsabili delle relative aree della Casa-Madre; parimenti le Business Unit riportano gerarchicamente al Country President e funzionalmente ai relativi responsabili delle aree Global e/o Regional della Casa-Madre e/o del Gruppo Chubb a livello europeo.

Alla Rappresentanza Generale, 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 *underwriter* operativi presso 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 Il *Country President* di Chubb Italia (legale rappresentante)**

Il Country President di Chubb Italia è il legale rappresentante della sede secondaria in Italia di Chubb European Group SE e gestisce tutte le attività e le risorse (sia in ambito assuntivo che liquidativo) ad essa facenti capo, in un’ottica di prudente assunzione dei rischi, di massimizzazione del volume premi e di attento monitoraggio delle spese.

Il Country President opera sulla base delle direttive impartite dalla Casa-Madre ed assicura la loro efficiente trasmissione nell’ambito della struttura della *branch* italiana.

In tale ambito, al Country President competono, tra l’altro, le attività relative ai seguenti aspetti:

- a. gestione di tutti i rapporti di cui è parte Chubb Italia, in qualità di rappresentante legale;
- b. allineamento delle strategie assuntive, liquidative, commerciali ed amministrative della Rappresentanza Generale alle direttive di provenienza della Casa-Madre;
- c. partecipazione alla definizione delle linee strategiche della Compagnia, con riferimento alle attività svolte da Chubb Italia ed in collaborazione con le funzioni aziendali competenti;
- d. regolare attività di *reporting* alla Casa-Madre circa l’attuazione di quanto riportato al punto precedente;
- e. coordinamento dell’attività dei responsabili delle funzioni aziendali interne della Rappresentanza Generale;
- f. supervisione delle attività svolte dai reparti di *underwriting* e gestione dei rapporti con la clientela presente sul territorio italiano;
- g. gestione e/o monitoraggio dei rapporti con fornitori;
- h. apertura, chiusura e/o gestione dei conti bancari intestati a Chubb Italia;

- i. sviluppo dei rapporti della Rappresentanza Generale con i suoi principali interlocutori istituzionali e commerciali in Italia, con particolare riferimento agli enti pubblici, agli intermediari assicurativi, ai c.d. Sponsor con i quali Chubb Italia intrattiene rapporti commerciali nell'ambito del canale Direct Market;
- j. rappresentanza, ove necessario, degli interessi di Chubb Italia nei rapporti con la stampa e con gruppi di interesse esterni, anche mediante la partecipazione attiva ad eventi ed incontri aventi ad oggetto l'attività assicurativa sul territorio italiano.

A sua volta, la Casa-Madre ha competenza esclusiva in merito a:

- a. la determinazione degli indirizzi generali di gestione delle politiche di sviluppo della Rappresentanza Generale in materia strategica, industriale e finanziaria;
- b. l'esame e l'approvazione delle operazioni della Rappresentanza Generale aventi un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale e finanziario;
- c. la formalizzazione delle politiche per la gestione dei rischi cui la Compagnia può essere esposta, il loro riesame periodico al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo e la vigilanza sul concreto funzionamento dei processi di gestione e controllo dei rischi nel rispetto delle previsioni normative e regolamentari vigenti.

Le operazioni di competenza del Country President non rientranti nelle tipologie specificamente definite dalla Casa-Madre devono essere approvate dal *Board of Directors* di Chubb European Group SE.

## **2.4 Autonomia gestionale delle unità di *claims adjusting*. Il ruolo di coordinamento e controllo del *Country Claims Manager***

Nell'ambito della descritta strutturazione dell'organizzazione interna della Rappresentanza Generale, è opportuno menzionare la peculiare soluzione adottata con riferimento all'area di competenza della liquidazione dei sinistri (*claims adjusting*), ai fini del perseguitamento di una maggiore efficienza nella gestione ed un maggiore coordinamento delle attività tipiche di tale settore tecnico.

Tale peculiarità 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 presente un ruolo di livello manageriale, con funzioni di coordinamento e di supporto tecnico alle linee sul versante liquidativo, che va sotto la denominazione di Country Claims Manager. Esso – in linea con la struttura “a matrice” che caratterizza la Compagnia – riporta direttamente al Country President 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).

## 2.5 Il *Management Team*

Il Country President della Rappresentanza Generale 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.

Con cadenza mensile o all’occorrenza in caso di urgenze, viene convocato il *management team meeting* per la trattazione degli argomenti all’ordine del giorno di cui viene redatto un verbale in forma sintetica (prevalentemente nella forma di *slide* alla cui redazione contribuiscono i vari partecipanti nell’ambito dei rispettivi ruoli) che viene poi caricato nel *branch management meeting repository* tenuto da Casa-Madre ai fini della documentazione delle scelte decisionali e gestionali relative all’operatività della *branch*.

Il *Management Team*, convocato e presieduto dal Country President, ha una composizione estesa a tutti i dirigenti dell’azienda, nonché ai Line Manager che non posseggono qualifica dirigenziale e ad alcuni responsabili di singole unità organizzative.

## 2.6 Il sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni di Chubb Italia 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 Rappresentanza Generale, il sistema dei controlli interni si articola, in particolare, su distinti livelli di operatività e responsabilità.

In questo ambito, i controlli operativi e di linea si esplicano 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 di Chubb Italia e la responsabilità delle stesse è dei soggetti preposti alla direzione delle diverse unità organizzative aziendali, siano esse Business Unit, altri comparti tecnici o funzioni di staff.

In merito a tale tema, Chubb European Group SE ha emanato una serie di procedure operative, pubblicate sulla rete *intranet* aziendale, che regolano l’attività delle varie articolazioni della società, ivi incluse le sue 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 Rappresentanza Generale 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 Audit* di Chubb European Group SE, che, a tal fine, effettua, attraverso propri *team* di *auditor*, interventi periodici e diretti di monitoraggio

della sede secondaria.

L'*Internal Audit* di Chubb European Group SE 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 perseguitamento dei propri obiettivi, contribuendo - tra l'altro - allo sviluppo di un clima aziendale favorevole alla diffusione della “cultura del controllo”.

Nel perseguitamento delle proprie finalità, l'*Internal Audit* 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 Audit* può avere accesso a tutta la documentazione relativa all'area aziendale oggetto dell'intervento di controllo.

La funzione **Internal Audit** 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 Audit* fanno riferimento agli standard internazionali per la pratica professionale dell'*internal auditing* emessi dall’“*Institute of Internal Auditors*” (IIA).

La Rappresentanza Generale contribuisce alla redazione del bilancio di Chubb European Group SE 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 Chubb European Group SE quindi viene ufficialmente redatto presso la sede centrale in Francia.

La descritta attività della sede secondaria italiana di produzione e immissione dei dati per il bilancio di Chubb European Group SE 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 in Francia 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 Rappresentanza Generale 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.

#### **2.6.1 La funzione *Compliance* in Chubb European Group SE e presso la sua sede secondaria italiana**

Nell'ambito dell'operatività del sistema dei controlli interni, la Rappresentanza Generale 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 Chubb European Group SE 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 Chubb European Group SE, presieduta dal “*Regional Compliance Officer – EMEA*”, svolge i seguenti compiti:

- predisporre, mantenere e implementare il Piano di Compliance Annuale (Annual Compliance Plan);

- identificare e valutare i rischi di compliance associati alle attività attuali e future proposte, inclusi nuovi prodotti, nuovi rapporti commerciali (comprese fusioni e acquisizioni) e qualsiasi estensione delle operazioni o della rete a livello internazionale;
- identificare leggi e regolamenti essenziali rilevanti per Chubb in Europa;
- identificare e valutare l'impatto di eventuali cambiamenti significativi all'interno delle cornici legali e regolamentari in cui Chubb in Europa opera;
- stabilire linee guida scritte per il personale e i fornitori di servizi sull'adeguata attuazione di leggi, regolamenti, regole e standard attraverso le policy (es. manuale di compliance, Codice di Condotta);
- fornire un adeguato supporto per la formazione del personale;
- promuovere e rafforzare una “cultura della compliance” in tutta l'azienda;
- fornire consulenza al senior management e altro personale interessato sugli obblighi normativi di Chubb in Europa e sulle policy di compliance aziendali;
- assistere i dirigenti e altro personale pertinente nel conformarsi agli obblighi normativi europei e alle policy interne di compliance;
- monitorare e valutare l'adeguatezza e l'efficacia dei sistemi, dei processi e dei controlli attuati dai dirigenti e altro personale competente per il raggiungimento della compliance ai requisiti normativi e alle policy di compliance aziendale e valutare se tali requisiti siano soddisfatti;
- monitorare e riferire sull'applicazione di eventuali azioni correttive a seguito dell'identificazione di eventuali violazioni o carenze normative;
- segnalare i problemi di compliance individuati e il risultato delle operazioni di monitoraggio e delle valutazioni effettuate ai competenti organi aziendali (Board, Comitati di Direzione, Audit & Risk Committee) e all'Alta Direzione competente in conformità con i requisiti di reportistica della struttura di governance di Chubb in Europa;
- agire da punto di contatto per le autorità regolamentari e altri organismi esterni competenti; e
- mantenere e rivedere le policy di Chubb in Europa.

Con riferimento alla sede secondaria italiana, il *Regional Compliance Officer - EMEA* di Chubb European Group SE si coordina con il preposto alla *Compliance* a livello locale, individuato nel *Local Compliance Officer*, che a sua volta riporta al responsabile della funzione *Legal & Compliance* della Rappresentanza Generale.

La funzione *Legal & Compliance* presso la Rappresentanza Generale:

- 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 al *Regional Compliance Officer - EMEA* di Chubb European Group SE 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) predisponde ed attua adeguati flussi informativi diretti ai vertici dell'impresa, al *Regional Compliance Officer - EMEA* di Chubb European Group SE, 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 allo svolgimento delle attività di propria competenza.

La separazione 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 President e successivamente inviato al *Regional Compliance Officer - EMEA*.

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

Essendo la società capogruppo statunitense Chubb 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 Chubb Limited, sebbene aventi la propria sede al di fuori degli Stati Uniti (incluse le sedi secondarie di queste ultime, tra cui la Rappresentanza Generale per l’Italia).

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 *report* 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 Chubb Limited ha emanato nell’anno 2005 (e sottoposto ad aggiornamento nel 2011) un documento denominato “*Chubb 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 Chubb in tutto il mondo.

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

- All’interno delle *function* Claims e Operation sono individuati dei responsabili tenuti a conformarsi alle disposizioni del l’“*Chubb 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 il 1°“*Chubb 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.

### **2.6.3 I controlli svolti dalla funzione *Finance* e *Credit Control* / Controllo di gestione**

Il Finance Manager è deputato a:

- curare la pianificazione economico/gestionale e la relativa reportistica della branch;
- gestire il recupero crediti;
- coordinare la predisposizione del rendiconto contabile della branch (redatto da Casa-Madre) e la corretta finalizzazione degli adempimenti fiscali;
- approvare la Due Diligence relativa agli aspetti contabili
- garantire l'allineamento alla legislazione locale, attraverso il supporto di fornitori esterni;
- curare i rapporti con gli Istituti di Credito e gli Istituti Bancari locali e coordinare localmente il servizio di tesoreria centrale.

### **2.6.4 I controlli svolti dalla organizzazione in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro**

Il dovere di igiene, salute e sicurezza sul lavoro si realizza attraverso l'attuazione di misure specifiche imposte tassativamente dalla legge e con l'adozione dei mezzi idonei a prevenire ed evitare sinistri e, in genere, lesioni alla salute psicofisica dei lavoratori, assunti con i sussidi dei dati di comune esperienza,

prudenza, diligenza, prevedibilità, in relazione all'attività svolta. Tale dovere è garantito in Chubb dall'organizzazione articolata nei ruoli di Datore di Lavoro, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), Medico competente, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), dirigenti e preposti.

Per Chubb, il rischio di accadimento dell'evento fatale o di una lesione grave o gravissima all'integrità individuale del lavoratore o del terzo è limitato, ma può astrattamente conseguire:

- dalla presenza del soggetto nei luoghi in cui si svolge l'attività produttiva (ad es. inalazione di fumo passivo dovuto alla presenza in ufficio di fumatori, caduta di oggetti e materiali inerti dagli scaffali, esposizioni a rumori oltre soglia, condizioni microclimatiche sfavorevoli);
- all'organizzazione logistica degli orari e dei ritmi di lavoro (ad es. stress psicofisico causato da orari e ritmi di lavoro eccessivo);
- ai fattori di pericolo connessi alle attività lavorative (ad es. uso del videoterminal, posture incongrue);
- alle specifiche mansioni comportanti lo svolgimento dell'attività lavorativa, in tutto o in parte, al di fuori dei luoghi di lavoro aziendali (ad es. rischi connessi agli spostamenti ed ai viaggi per ragioni di lavoro).

Occorre però rilevare che l'attuale aggiornamento del MOGC è avvenuto contestualmente alla emergenza COVID-19 che ha pesantemente connotato l'attività di Chubb nel 1° semestre del 2020. La Società si è prontamente attivata per la salvaguardia dei propri dipendenti / collaboratori / clienti e fornitori intervenendo tempestivamente con la propria organizzazione della sicurezza. La progressione di queste attività di prevenzione e controllo è efficacemente rappresentata da specifici protocolli.

In particolare, per l'emergenza Covid-19 sono stati predisposti i seguenti documenti che costituiscono appendice al DVR della società in linea con quanto previsto dalla normativa emergenziale vigente:

- ✓ Protocollo aziendale integrativo per la gestione del rischio da infezione SARS COV 2 (Covid-19) / sede secondaria
- ✓ Protocolli aziendali integrativi per l'attuazione delle misure anti-contagio per le sedi operative di Roma, Bologna, Genova, Padova

Si tiene, inoltre, presente, il protocollo adottato dal Condominio Time Building Via Fabio Filzi 29 – Milano per l'accesso all'edificio contenente la Procedura condivisa tra i conduttori per la gestione Covid-19 nelle parti comuni dell'edificio.

## 2.6.5 I comitati interni

Nell'ambito della struttura organizzativa di Chubb è istituito un comitato interno denominato *Management Meeting*, meglio descritto nel punto 2.5, che si occupa di monitorare e gestire tutte le attività attinenti la gestione operativa della *branch*. Tale comitato, che si riunisce con cadenza almeno mensile, è composto dai responsabili delle Funzioni e delle Business Unit.

E', inoltre, costituito un *Executive Committee* composto dal Country President, dall'*Head of Commercial*, dall'*Head of Consumer*, dal *Corporate & Distribution Director* e dal *Claims Country Manager*.

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

Il gruppo Chubb è impegnato nella protezione delle informazioni commerciali e dei dati personali e ha, a tal fine, emanato delle policy globali a cui ogni società del gruppo, inclusa la Rappresentanza Generale per l'Italia, è tenuta a uniformarsi.

Tali policy dettagliano le responsabilità di ogni dipendente in materia di privacy e sicurezza delle informazioni, si applicano in ogni momento in cui si gestisce o si accede a informazioni commerciali, sia nelle strutture Chubb che quando si lavora da casa o altrove, e hanno l'obiettivo di ridurre gli incidenti che possano compromettere la riservatezza e l'integrità dei dati e comportare, pertanto, un pregiudizio per l'azienda e per i propri clienti e partner.

Con particolare riferimento alla protezione dei dati personali, Chubb European Group SE ha nominato un *Data Protection Officer* cui riporta un team specializzato. In ogni paese è poi presente un referente, individuato nella persona del *Compliance Officer*.

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 (IVASS), 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 Rappresentanza Generale 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’IVASS effettua quindi i controlli del caso, inviando alla Rappresentanza Generale un *file* di ritorno con gli errori eventualmente riscontrati.

Sono inoltre previste altre comunicazioni periodiche ad Ivass tramite supporti informatici nell’ambito della gestione dei rapporti con gli intermediari in carico alla funzione Distribution/Producers Administration, nonché altre comunicazioni tramite tracciati informatici in capo alla funzione Finance.

## 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 Rappresentanza Generale, 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, ha 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.

Tali attività hanno portato all'adozione formale del Modello di Chubb Italia, 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. - società all'epoca facente funzione di rappresentante legale della Compagnia in Italia: *cfr.* precedenti versioni del presente Modello - del 30 novembre 2006).

Trascorsi circa due anni dall'adozione del Modello, la Compagnia, con delibera del *Board of Directors* di Ace European Group Limited dell'11 settembre 2008 (e del CdA di ACE ICNA Italy S.r.l. - *cfr.* sopra - in data 10 giugno 2008), ha 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 di Chubb Italia (*cfr.* oltre, Cap. 5) ai sensi del paragrafo 4.2, in data 19 giugno 2008, in forza della quale si è dato concreto avvio al suddetto primo intervento di revisione ed aggiornamento del Modello.

Successivamente, con delibera del *Board of Directors* di ACE European Group Limited del 10 maggio 2012, la Compagnia ha deciso di effettuare un nuovo intervento di revisione ed aggiornamento del Modello ai sensi del paragrafo 8.2. Anche in questo caso, a seguito della suddetta delibera dell'organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza di Chubb Italia (*cfr.* oltre, Cap. 5) ha definito i lavori di

revisione ed aggiornamento del Modello ai sensi del paragrafo 4.2 del Modello, con raccomandazione del 15 maggio 2012, e successivamente ne ha monitorato l'attuazione.

Successivamente, nel 2017, in occasione della fusione per acquisizione di Chubb Corporation da parte del gruppo Ace Limited, il Modello è stato sottoposto a un'ulteriore revisione per riflettere l'intervenuta modifica di denominazione sociale.

In ultimo, nel luglio 2020, all'interno della relazione sull'attività svolta dall'Odv nel corso del 2019, tale organismo ha raccomandato un nuovo sostanziale intervento di revisione, cui è stato infine dato seguito nel 2021 successivamente al parere favorevole del Regional Compliance Officer – EMEA e del Country President della Rappresentanza generale.

Le attività da ultimo menzionate hanno trovato definizione nella versione del Modello attualmente in vigore.

### **3.2 Le attività eseguite dalla Rappresentanza Generale 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.

Fase 1	<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> di Chubb Italia del Progetto di Definizione del Modello nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività</p>

	<p>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"> <li>➤ Identificazione dei <i>key officer</i>, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili;</li> <li>➤ Identificazione dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato.</li> </ul>
<i>Fase 3</i>	<p><i>Analisi dei processi e delle attività sensibili.</i></p> <p>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>.</p>
<i>Fase 4</i>	<p><i>Gap analysis.</i></p> <p>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).</p>
<i>Fase 5</i>	<p><i>Definizione del Modello.</i></p> <p>Definizione del Modello articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di ANIA.</p>

Qui di seguito verranno esposte 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* di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia), si è provveduto a:

- ✓ creare un *Team* di progetto composto da risorse interne alla Rappresentanza Generale, 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 di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia) 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 di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia), 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* di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia);
- ✓ analisi storica (“*case history*”) dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia) 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 di Chubb Italia 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 di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia) 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/attività svolti/e;

- 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 di Chubb Italia (all’epoca ACE Italia), 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 di Chubb Italia (all’epoca ACE Italia).

### **3.3 Le attività poste in essere dalla Rappresentanza Generale per le successive revisioni del Modello (i “Progetti di Revisione del Modello”)**

Come ricordato in precedenza, in due occasioni - rispettivamente nel corso degli anni 2008 e 2012 - si sono posti in essere interventi di revisione ed aggiornamento sul Modello (i Progetti di Revisione del Modello), in esecuzione di quanto disposto dal paragrafo 8.2, allo scopo di adeguarlo alle evoluzioni dell’organizzazione interna e delle attività della *branch*, nonché alle modifiche legislative intervenute

*medio tempore*, che, come è noto, hanno ampliato in maniera significativa l’ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001.

In entrambi i casi le azioni previste nel piano di attività approvato a tale fine sono state poste in essere, a seconda dei casi, dall’Organismo di Vigilanza di Chubb Italia e 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 della Rappresentanza Generale. I *Team* di progetto hanno operato, per ciascuno dei Progetti di Revisione del Modello, in coordinamento e sotto la supervisione dell’Organismo di Vigilanza di Chubb Italia (all’epoca ACE Italia).

Entrambi i Progetti di Revisione del Modello si sono articolati nelle 3 fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

<i>Fase 1</i>	<p><i>Avvio del Progetto di Revisione del Modello.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Costituzione del Gruppo di Lavoro;</li> <li>➤ Analisi documentale.</li> </ul>
<i>Fase 2</i>	<p><i>Revisione della mappatura dei rischi e della gap analysis.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Esecuzione di interviste mirate ai <i>key officer</i></li> <li>➤ Richiesta ai <i>key officer</i> di conferma della validità delle parti del Modello di rispettiva pertinenza</li> <li>➤ 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.</li> </ul>
<i>Fase 3</i>	<p><i>Analisi dei processi e delle attività sensibili.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Revisione ed integrazione delle diverse componenti del Modello;</li> <li>➤ Variazioni alla composizione dell’Organismo di Vigilanza.</li> </ul>

Qui di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi di ciascun

Progetto di Revisione del Modello.

### **3.3.1 Avvio dei Progetti 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 1 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 di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia) 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 camerale aggiornata;
  - ✓ Statuto e atto costitutivo;
  - ✓ Organigramma e funzionigramma aziendali;
  - ✓ Verbali degli organi sociali di Ace ICNA Italy S.r.l. (nel caso del primo Progetto di Revisione del Modello);
  - ✓ 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 nel corso del primo periodo di vigenza del Modello, quali:
- ✓ 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 di entrambi di Progetti di Revisione del Modello 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 di Chubb Italia (all’epoca ACE Italia).
- ❖ 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., Country Claims Manager, responsabile area Sales & Distribution, responsabile area Operation & IT), 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 validità, 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 dalla Rappresentanza Generale, 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, i *Team* di progetto incaricati per ciascun Progetto di Revisione del Modello hanno effettuato – nel corso della Fase 3 – una revisione complessiva della struttura e delle disposizioni contenute nel Modello, che, tra l'altro, ha previsto la revisione ed integrazione di:

- ✓ mappatura dei rischi;
- ✓ *gap analysis*;
- ✓ Parte Generale e Parti Speciali del Modello.

### 3.4 Il Modello di Chubb Italia

La costruzione da parte di Chubb Italia (all'epoca ACE Italia) del proprio Modello<sup>27</sup> ha comportato,

---

<sup>27</sup> Con riferimento alla possibilità di applicare la disciplina del d.lgs. 231/2001 ad una società straniera, quale è CHUBB European Group SE, si riporta quanto precisato dal GIP di Milano nell'ordinanza del 27 aprile 2004, emessa nel corso del

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;
- 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.

---

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*”.

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

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno di Chubb Italia 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 ha la struttura ed i contenuti indicati dettagliatamente in Premessa e nell'indice del presente documento.

L'articolazione del Modello in una “Parte Generale” e in più “Parti Speciali” è finalizzata a garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la “Parte Generale” contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente costanti, le diverse “Parti Speciali”, in considerazione del loro particolare contenuto fatto di aree sensibili e di principi di comportamento, gestione e controllo che devono informare i processi e le attività operative che si svolgono in esse, sono suscettibili invece di aggiornamenti. Inoltre, l'evoluzione legislativa – quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – potrà rendere necessario l'integrazione del Modello con ulteriori “Parti Speciali”.

In particolare, la Parte Speciale è suddivisa nelle seguenti parti:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) - PS "A"**: è sempre rilevante per una società appartenente a un Gruppo multinazionale soggetto complessivamente ad autorizzazioni, licenze e controlli riferibili alla Pubblica Amministrazione locale e internazionale
- **Reati societari (art. 25 ter) e Reati Tributari (art. 25 quinquesdecies) - PS "B"**: è sempre rilevante per una società di capitali la materia societaria. Tra i reati societari sono stati collocati quelli relativi alla corruzione tra privati. Altresì rilevante, soprattutto per una Società multinazionale, la materia fiscale che per sua natura è caratterizzata da elevata complessità e dipendente da molteplici norme nazionali e internazionali.
- **Reati ricettazione, riciclaggio (art. 25 octies) - PS "C"**: è sempre rilevante per una società di assicurazioni sia per la eventuale presenza di coperture assicurative che consentano o favoriscano l'anonimato sia per la numerosità dei soggetti terzi che agiscono in nome e per conto (brokers, agenti).

- **Reati in materia di igiene e salute (art. 25 *septies*) - PS "D":** questa parte speciale ha assunto particolare rilevanza con l'emergenza **"Covid-19" che ha indotto una integrazione del DVR e suoi allegati (vedi Protocolli specifici)**.

Invece per altre fattispecie di reato, comprese negli articoli del D.Lgs. 231/2001, di seguito elencati, Chubb ha sviluppato una parte speciale denominata - **PS "E" (Altri reati)** - in quanto sono ad essa solo parzialmente e/o astrattamente applicabili. Anche se raggruppati non significa che queste fattispecie di reato abbiano minore rilevanza per la Società; prevenzione e contrasto sono comunque assicurati dai principi e presidi di controllo generali e specifici contenuti nei vari protocolli e procedure aziendali nonché nel Codice di Comportamento:

- art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata) e art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali);
- art. 24-bis (Reati informatici)
- art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art. 25-bis-1 (reati contro l'industria e il commercio)
- art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale);
- art. 25-nonies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25-undecies (Reati ambientali);
- art. 25-duodecies (Reati di "sfruttamento" del lavoro);
- art. 25-sextiesdecies (Reati di contrabbando)

In generale, nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati:

- le aree ritenute "a rischio reato" e le attività sensibili;
- i reati astrattamente realizzabili;
- le aree ritenute "strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree di rischio e strumentali
- i principi di Condotta da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i compiti spettanti all'OdV al fine di prevenire il pericolo di commissione dei reati.

## CAPITOLO 4

### AMBITO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO

#### 4.1 Ambito soggettivo di applicazione

La Rappresentanza Generale esprime 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 di Chubb Italia stessa o con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

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

La vincolatività del Modello nei confronti degli agenti, dei broker, degli altri intermediari e prestatori d'opera aventi incarichi similari 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 di Chubb Italia, che hanno con queste rapporti stabili e continuativi in forza dei quali svolgono funzioni comprese nel ciclo operativo di Chubb Italia stesse, al fine di perseguire un unico disegno imprenditoriale. Tra gli *outsourcer* vanno segnalati, in particolare:

- (i) i soggetti che, in determinati casi, svolgono per la sede secondaria attività di liquidazione dei sinistri (c.d. *Third Party Administrator*: di seguito, “T.P.A.”);
- (ii) i soggetti che gestiscono servizi di *Customer Care* in favore di clienti della medesima sede secondaria;
- (iii) le agenzie che svolgono attività di promozione delle polizze assicurative della Compagnia nell’ambito del canale *“Direct Marketing”*.

Peraltro, l’inserimento degli *outsourcer* nell’ambito della mappatura delle aree a rischio è stato limitato esclusivamente alla loro operatività in rapporto con la Rappresentanza Generale, escludendo quindi le altre attività che gli stessi, quali imprese autonome, svolgono per proprio conto.

#### **4.2 Protocoli preventivi di carattere generale**

La mappatura delle aree e attività aziendali di Chubb Italia 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 di Chubb Italia 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, il Country President, i responsabili delle *Business Unit*, degli altri comparti tecnici e delle *Function*, i dipendenti in genere, 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.

È 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 alla Rappresentanza Generale, cioè, a seconda dei casi:
  - (i) le *policy* / direttive / procedure operative adottate dal gruppo Chubb a livello globale;
  - (ii) le *policy* / direttive / procedure operative di emanazione della Casa-Madre Chubb European Group SE;
  - (iii) in genere, le procedure interne adottate dalla Rappresentanza Generale 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 dalla Rappresentanza Generale in attuazione del presente Modello.

È 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 di Chubb Italia

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.<sup>28</sup>

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 ANIA<sup>29</sup> individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia

---

<sup>28</sup> 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 precostituire 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 (...).*”

<sup>29</sup> “*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 (ora IVASS, ndr.), la necessità che il “modello” di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito*

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 ANIA<sup>30</sup> 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, la Compagnia ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguitate dalla legge, sia 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, la Compagnia ha identificato, quale Organismo di Vigilanza della Rappresentanza Generale, un organismo plurisoggettivo e collegiale composto dal *Compliance Officer* della branch italiana, dal *Deputy Regional Compliance Officer* di Chubb European Group SE e 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

---

*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, 34-35.

<sup>30</sup> *"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.

pubblici.

La scelta di creare una funzione *ad hoc* costituita da professionalità appartenenti tanto ad Chubb European Group SE quanto 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 da Chubb European Group SE; 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 del *Deputy Regional Compliance Officer*, che ha una consolidata esperienza in materia di controlli con particolare riferimento al settore in cui opera Chubb European Group SE 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; 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 di Chubb Italia.

### **5.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza di Chubb Italia è istituito (e periodicamente rinnovato) con nomina adottata dal *Board of Directors* di Chubb European Group SE con riferimento alla sede secondaria italiana.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre esercizi (pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina), e sono rieleggibili.

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 tanto alla Compagnia quanto alla Rappresentanza Generale;

- 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 sulla Rappresentanza Generale;
- 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 *Board of Directors* della Casa-Madre provvede con delibera alla loro sostituzione e contestualmente dispone 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 di Chubb Italia, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. In particolare, l’Organismo di Vigilanza potrà avvalersi 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 di Chubb Italia, 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 annuale al *Board of Directors* della Casa-Madre 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 di Chubb Italia 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.

L’Organismo di Vigilanza è presieduto dal proprio membro esterno. Il Regolamento affida al Presidente compiti di impulso e coordinamento dell’attività.

L’Organismo di Vigilanza è convocato dal Presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche dall’altro suo componente. La convocazione avviene in forma scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, e deve pervenire almeno 5 giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno 2 giorni prima di tale data. In ogni caso, anche in mancanza di tali formalità, le riunioni si intenderanno validamente convocate se sono presenti entrambi i membri in carica.

Le riunioni potranno svolgersi anche per video- o tele-conferenza, con gli intervenuti dislocati in luoghi diversi, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri, accertate le identità dei partecipanti ed assicurata la percezione degli interventi da parte di questi ultimi.

Per la validità delle riunioni è richiesto l'intervento di entrambi i membri in carica. Le decisioni dell'Organismo di Vigilanza vengono assunte dai suoi membri all'unanimità; in caso di disaccordo, prevale il voto del Presidente.

L'Organismo di Vigilanza provvede a redigere il verbale di ciascuna riunione, che viene sottoscritto da entrambi i suoi membri.

## 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 di Chubb Italia, fermo restando però che il *Board of Directors* di Chubb European Group SE è in ogni caso chiamato 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 di Chubb Italia 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 alla Rappresentanza Generale;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il *Board of Directors* della Casa-Madre;
- 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 *Board of Directors* della Casa-Madre 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 *Board of Directors* della Casa-Madre 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 *Board of Directors* della Casa-Madre la previsione di

spesa necessaria allo svolgimento dei compiti assegnati (*cfr.* oltre, § 5.2.1);

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità organizzativa di Chubb Italia – 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 alla Rappresentanza Generale;
- 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.

La Rappresentanza Generale curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

### **5.2.1 *Budget dell'Organismo di Vigilanza***

All'inizio di ciascun esercizio, il Country President, previo nulla osta del *Board of Directors* di Chubb European Group SE, conferisce all'Organismo di Vigilanza la dotazione finanziaria (*budget*) necessaria a quest'ultimo per espletare al meglio la propria funzione, con facoltà per l'OdV di superamento della soglia di volta in volta prevista in presenza di comprovate esigenze e conseguente ratifica *ex post* da parte dell'organo competente.

Dell'utilizzo delle risorse finanziarie concesse dall'organo amministrativo l'Organismo di Vigilanza rende il conto in occasione della presentazione del nuovo piano di spesa per l'anno successivo. Nel rendere il conto l'Organismo di Vigilanza giustifica, descrivendo le ragioni dell'urgenza e l'eccezionalità delle circostanze, le spese eventualmente sostenute in eccedenza rispetto ai fondi concessi.

## **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.<sup>31</sup>.

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 di Chubb Italia 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 dalla Rappresentanza Generale; 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 di Chubb Italia, effettuano la segnalazione direttamente all’Organismo di Vigilanza;

---

<sup>31</sup> 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.).

- 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;
- 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 di Chubb Italia 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 la Rappresentanza Generale;
- 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.

#### 5.4 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).

#### 5.5 *Reporting* dell’Organismo di Vigilanza

Ai fini di una piena aderenza ai dettami della legge, l’Organismo di Vigilanza riporta direttamente al *Board of Directors* di Chubb European Group SE, fornendo copia delle relative comunicazioni al Country President di Chubb Italia, in modo da garantire la propria piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello ed all’emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, provvede a trasmettere al *Board of Directors* della Casa-Madre e al Country President di Chubb Italia un **rappporto operativo annuale** sullo stato di attuazione del Modello, nel quale sono specificati gli interventi effettuati, le criticità riscontrate e lo stato di implementazione delle misure preventive (protocolli) previste nel Modello, nonché degli *interventi correttivi e migliorativi* suggeriti o pianificati. Ad esso viene allegato il piano delle attività dell’OdV previste per l’anno successivo.

In caso di urgenza o quando richiesto da uno dei suoi membri, l’OdV è tenuto a riferire immediatamente per iscritto gli esiti delle proprie attività alle suddette funzioni della Casa-Madre e della Rappresentanza

Generale.

In ogni caso, l'OdV dovrà riferire tempestivamente in merito a qualsiasi violazione del Modello, di cui sia venuto a conoscenza per effetto di una segnalazione, ritenuta fondata, come da precedente § 5.3, o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

Il *Board of Directors* della Casa-Madre e il Country President di Chubb Italia hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, di essere sentito per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nella Rappresentanza Generale per i diversi profili operativi specifici.

## 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.

Il sistema disciplinare trattato nel presente paragrafo si riferisce esclusivamente ai soggetti di cui all'art. 5 del D. Lgs. n. 231/01 di seguito riportato:

#### *Art. 5*

##### **Responsabilità dell'ente**

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
  - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Di conseguenza, viene qui di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e dell'allegato Codice di Comportamento.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare sono 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 sono 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 dalla Compagnia con riferimento alla Rappresentanza Generale, 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 di Chubb Italia 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 di Chubb Italia, 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 di Chubb Italia.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Chubb Italia, 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 un 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* di Chubb Italia.

### **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, la Rappresentanza Generale intende 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 alla Rappresentanza Generale derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. In corre 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 dalla Rappresentanza Generale.

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 alla Rappresentanza Generale 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 dalla 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.

È fatta salva la prerogativa di Chubb Italia 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 la Rappresentanza Generale ragionevolmente ritenga di essere state esposta - 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 *Human Resources* della Rappresentanza Generale, 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, la Rappresentanza Generale provvede 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, la Rappresentanza Generale potrà 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 di Chubb Italia 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 *Board of Directors* di Chubb European Group SE, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero organo amministrativo. 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 la Rappresentanza Generale 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, la Rappresentanza Generale avrà 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 di Chubb Italia 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.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello dovranno essere effettuate preferibilmente attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all’Organismo di Vigilanza di raccogliere

informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati.

In tal senso, il dipendente che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice di Comportamento dovrà rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società, inviando una e-mail all'indirizzo [organismodivigilanza@chubb.com](mailto:organismodivigilanza@chubb.com), oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza, presso la sede legale della Società, in Milano, Via Fabio Filzi, 29.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e preferibilmente in forma non anonima. Coloro che, in buona fede, inoltrano segnalazioni devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione anche sanzionando coloro i quali mettono in atto tali misure; in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Chubb European Group SE e delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Questa disposizione è conforme a quanto previsto dalla legge sul "Whistleblowing" approvata dalla Camera dei Deputati il 15 novembre 2017 riguardante sia il settore pubblico che il settore privato.

## CAPITOLO 7

### PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

#### 7.1 Premessa

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

In particolare, obiettivo di Chubb Italia 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 di Chubb Italia 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, la Rappresentanza Generale intende 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.

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, anche tramite sessioni formative e attraverso l’intranet aziendale.

La Rappresentanza Generale può 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 deve essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Rappresentanza Generale rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Rappresentanza Generale senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, agenti, *broker*, operatori di *call center*, consulenti e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi la Rappresentanza Generale fornirà un estratto del Modello e del Codice di Condotta con esempi pratici sui comportamenti richiesti.

La Rappresentanza Generale, tenuto conto delle finalità del Modello, valuta 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 alla Rappresentanza Generale 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 devono 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.<sup>32</sup>

#### 8.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il *Board of Directors* di Chubb European Group SE delibera 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 di Chubb Italia e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;

---

<sup>32</sup> Si veda in proposito il paragrafo 5.2.

- iii) modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali sui temi giuridici rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- 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, provvede senza indugio a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all’interno e all’esterno di Chubb Italia.

L’Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il *Board of Directors* della Casa-Madre 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 *Board of Directors* della Casa-Madre .

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 *Board of Directors* della Casa-Madre (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, se del caso, al *Board of Directors* della Casa-Madre un’apposita nota informativa con evidenza delle variazioni apportate al Modello, secondo quanto appena specificato.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del *Board of Directors* della Casa-Madre 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 di Chubb Italia;
- 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.