



XL Catlin Services SE – Rappresentanza Generale per l'Italia

ESTRATTO DELLA PARTE GENERALE del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia
Corso Como 17, 20154, Milano (MI)

Telephone: +39 02 85900 1 Fax: +39 02 85900 250 **axaxl.com**

XL Catlin Services SE | Registrata in Irlanda | Iscritta presso il registro delle imprese irlandese al numero: 659610 | Sede legale: XL House, 8 St Stephen's Green, Dublino 2, Irlanda | Amministratori: P. Bradbrook (UK), M.-L. Elhabre (France), P. R. Kelly, P.M. Murray (UK), R. Redmond | Autorizzata e regolata dalla Central Bank of Ireland
XL Catlin Services SE - Rappresentanza Generale per l'Italia | Sedi secondarie italiane: Corso Como 17, 20154 – Milano (MI), Via Gabriele D'Annunzio, 1 - 16121 Genova (GE) Italia Piazza della Libertà, 10, 00192 Roma (RM), C.F., P.IVA e n. del Registro delle Imprese di Milano 09701450968. PEC: XLCATLINSERVICES@LEGALMAIL.IT
Intermediario assicurativo iscritto dal 3 dicembre 2016 all'Elenco IVASS degli Intermediari dell'Unione Europea al numero UE00011490 (www.ivass.it)



Stato del documento	Definitivo
Responsabile del documento	Umberto Cunial - Senior Legal Counsel Italy
Approvato da	Saverio Longo – Preposto di XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia
Data di approvazione	29 giugno 2021

Storia del documento

Data	Versione e Status		Revisore	Note
29 giugno 2021	1.0	Definitivo	Umberto Cunial, Gaia Orrù	Prima versione – Adozione



Indice della Parte Generale

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE.....	7
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.....	7
1.2. I reati presupposto	8
1.3. Le sanzioni	8
2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO EX ART. 6 DEL D.LGS. N. 231/2001 E ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008.....	10
2.1. Le previsioni del Decreto	10
2.2. Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria	12
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI XL CATLIN SERVICES SE, RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL TU SSL .	14
3.1. XLCSSSE e la sua <i>mission</i>	14
3.2. I lavori preparatori agli aggiornamenti del Modello. L'attività del Gruppo di Lavoro ed i presupposti del Modello	15
3.3. La struttura del Modello	17
4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI XLCSSSE E IL MODELLO DI GOVERNANCE.....	19
4.1. La struttura organizzativa	20
4.1.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti	20
4.1.2. I contratti di servizi inter-company.....	20
4.2.3. La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	20
5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	20
5.1. I principi generali	20
5.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in XLCSSSE ..	Error! Bookmark not defined.
6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE	21
7. IL SISTEMA DI BUDGET ED IL CONTROLLO DI GESTIONE	22



8. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	23
8.1 La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro	23
9. IL CODICE ETICO	23
10. LA POLITICA ANTI-CORRUZIONE E ANTI-RICICLAGGIO	25
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
11.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti	26
11.2 I casi di ineleggibilità e decadenza.....	27
11.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione.....	27
11.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	27
11.5. I compiti e i poteri.....	27
11.6. Il Regolamento dell'OdV.....	27
11.7. Il riporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza	Error! Bookmark not defined.
11.8. Il riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso il Preposto e la Compliance di Gruppo	28
11.9. Il rapporto con l'OdV di XLICSE, Rappresentanza Generale d'Italia	Error! Bookmark not defined.
12. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI XLCSSSE.....	29
12.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.....	29
12.2. La struttura del Sistema Disciplinare.....	29
12.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare	29
12.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare.....	31
12.2.3. Le sanzioni	32
12.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	33
13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI	33
13.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi	33
13.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi	Error! Bookmark not defined.



14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	Error! Bookmark not defined.
ALLEGATO 1: I REATI PRESUPPOSTO	Error! Bookmark not defined.

INDICE PARTI SPECIALI

- 1) **Parte Speciale A**, relativa alle aree a rischio con riferimento a tutti i reati dolosi;
- 2) **Parte Speciale B**, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.



ESTRATTO DELLA PARTE GENERALE

Page 6 |

XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia
Corso Como 17, 20154, Milano (MI)

Telephone: +39 02 85900 1 Fax: +39 02 85900 250 **axaxl.com**

XL Catlin Services SE | Registrata in Irlanda | Iscritta presso il registro delle imprese irlandese al numero: 659610 | Sede legale: XL House, 8 St Stephen's Green, Dublino 2, Irlanda | Amministratori: P. Bradbrook (UK), M-L. Elhabre (France), P. R. Kelly, P.M. Murray (UK), R. Redmond | Autorizzata e regolata dalla Central Bank of Ireland
XL Catlin Services SE - Rappresentanza Generale per l'Italia | Sedi secondarie italiane: Corso Como 17, 20154 - Milano (MI), Via Gabriele D'Annunzio, 1 - 16121 Genova (GE) Italia Piazza della Libertà, 10, 00192 Roma (RM), C.F., P.IVA e n. del Registro delle Imprese di Milano 09701450968. PEC: XLCATLINSERVICES@LEGALMAIL.IT
Intermediario assicurativo iscritto dal 3 dicembre 2016 all'Elenco IVASS degli Intermediari dell'Unione Europea al numero UE00011490 (www.ivass.it)



1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, “**Decreto**”), in attuazione della delega legislativa contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (soggetti c.d. “**apicali**”)¹;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti c.d. “**subordinati**”).

È stato così superato l'antico principio di intangibilità dell'irresponsabilità penale dell'impresa – il c.d. principio *societas delinquere non potest*² – ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica, formalmente amministrativa ma dipendente dalla commissione di un illecito penale.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”. Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della

¹ Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell’Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. “posizione apicale”, oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di “datori di lavoro” ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

² In base a tale principio, infatti, si escludeva, prima dell’entrata in vigore del Decreto, che una società potesse comparire nella veste di imputato nell’ambito di un processo penale.



Repubblica, C.S.M., CNEL).

1.2. I reati presupposto

Al fine di poter configurare in capo all'ente una responsabilità amministrativa ex Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)³, meglio indicate nell'**Allegato n. 1**.

1.3. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato, sono:

- a) sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille). La sanzione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività eventualmente svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 € e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- b) sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- i. confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna);

³ Il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.



ii. pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e, nei casi più gravi (interdizione dall'esercizio dell'attività), arrivano a paralizzare l'ente; esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, nei casi espressamente previsti dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Il Decreto prevede all'art. 15 che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice può nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Inoltre, l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).



2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO EX ART. 6 DEL D.LGS. N. 231/2001 E ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008

2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa da reato dell'ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'ente non sia ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'ente debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello comportano che l'ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV dell'art. 7 introducono i seguenti due principi, decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b):

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni



- di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica del Modello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, questa, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma II).

Inoltre, con specifico riguardo alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 ("TU SSL")** stabilisce che:

"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al [decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231](#), deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".*

Sempre secondo la lettera dell'art. 30: "Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di



organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.

Come noto, sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituiscono un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione. Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo sono, per gli enti, un presupposto molto importante per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2.2. Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

Il Legislatore - consapevole della svolta epocale correlata all'emanazione del Decreto che, di fatto, fa venire meno il tradizionale principio *societas delinquere non potest* - ha ritenuto importante precisare, al comma III dell'art. 6 del Decreto, che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero di Giustizia che, se del caso, può formulare osservazioni.

Così disponendo, il Legislatore ha inteso agevolare la predisposizione in favore degli enti interessati di specifiche “Linee Guida”, aprioristicamente valutate come corrette e corrispondenti alle finalità della disciplina in questione, a cui attenersi nell'elaborazione dei propri “modelli”.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, nel marzo 2008 e da ultimo nel 2014 (di seguito, anche “**Linee Guida**”). Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state



poi giudicate adeguate dal Ministero della Giustizia⁴.

Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati da Confindustria le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello (come pure riconosciuto dalla giurisprudenza che è esaminata nel prosieguo del documento).

Tra queste, si evidenziano, con particolare riferimento alle imprese operanti nel settore assicurativo, le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 emanate dall'Associazione Nazionale delle Imprese Assicuratrici (ANIA) in data 14 febbraio 2003 (e successive integrazioni). Le Linee guida contengono – *inter alia* – una serie di suggerimenti operativi per la redazione del modello (anche mediante elencazione di alcune sue caratteristiche funzionali), nonché una apposita sezione sui gruppi assicurativi e relativi rapporti interni tra le società del gruppo.

Inoltre, con particolare riferimento alle filiali di società multinazionali, le Linee Guida di Confindustria - consapevoli del fatto che, in alcuni Paesi, normative analoghe al Decreto sono in vigore da anni e si applicano non solo alla “casa madre” ma anche alle filiali operanti all'estero - specificano che i gruppi di imprese multinazionali presenti ed operanti sul territorio italiano sono già da tempo tenuti al rispetto di codici di condotta e di procedure interne di controllo dell'attività e della gestione da parte della controllante estera. In questo caso, da alcuni è stato ritenuto che, laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo già attuato dalla società controllante ai sensi di pratiche e norme straniere risponda altresì ai requisiti previsti dal Decreto, esso può ritenersi un valido strumento anche ai fini della legislazione italiana (cfr. Linee Guida Confindustria, pag. 79 delle citate Linee Guida).

Come è evidente, le Linee Guida considerano come rilevante l'effettiva implementazione di misure preventive quale parametro di riferimento per la *compliance* al Decreto e ciò indipendentemente dal “nome” che a questo sistema di controllo voglia darsi (sia esso “modello”, “manuale”, “procedure” o altro).

Infatti nell'esperienza americana e, in genere anglosassone, il punto nodale della verifica circa la bontà o meno del sistema di controllo interno non è quello relativo all'esistenza o meno di un documento denominato “modello” ma, al contrario, all'adozione e all'implementazione di

⁴ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero della Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 28 giugno 2004 la “Nota del Ministero della Giustizia” del 2 aprile 2008 e, con riferimento all'aggiornamento del marzo 2014, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 21 luglio 2014)



sistemi preventivi del rischio.

XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia di una società Irlandese (appartenente a un primario gruppo assicurativo internazionale), ferma restando l'applicazione della normativa di riferimento nel Paese membro d'origine e negli altri ordinamenti rilevanti per la divisione AXA XL e il Gruppo AXA, ha ritenuto di adeguarsi in modo specifico anche alla normativa italiana con l'avvio dei lavori propedeutici alla predisposizione del Modello (Cfr. par. 3), al fine altresì di implementare i principi del Codice Etico adottato dal Gruppo AXA, nonché l'AXA XL Code Supplement, che include – tra gli altri – impegni etici, di Corporate Social Responsibility (“**CSR**”) e di *compliance* in tema di diritti fondamentali, non discriminazione, rispetto dell'ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, protezione dei dati personali, anti- corruzione, anti-riciclaggio e selezione dei partner commerciali.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI XL CATLIN SERVICES SE, RAPPRESENTANZA GENERALE PER L'ITALIA EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL TU SSL

3.1. XLCSSSE e la sua *mission*

XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia (“**XLCSSSE**” o “**Società**”) è la rappresentanza Italiana della società XL Catlin Services SE, avente sede legale in Irlanda, a Dublino⁵, la quale ha deciso, con riferimento all'attività svolta in Italia, di adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

XLCSSSE è un intermediario assicurativo, iscritto (dal 3 dicembre 2016) all'Elenco IVASS degli Intermediari dell'Unione Europea annesso al Registro Unico degli Intermediari (ri)assicurativi (“**RUI**”) e abilitato all'esercizio dell'attività in Italia in regime di stabilimento attraverso tre sedi secondarie⁶.

XLCSSSE appartiene al Gruppo AXA, leader internazionale nel settore assicurativo e riassicurativo, ed è indirettamente controllata da AXA SA.

La Società ha ad oggetto sociale:

“(i) Attività di intermediazione assicurativa e riassicurativa in Italia. [...]; e (ii) svolgere qualunque attività complementare e accessoria a quelle descritte nel precedente punto (i) ai

⁵ La Società è, infatti, sottoposta altresì all'autorità della Central Bank of Ireland, l'Autorità di Vigilanza competente nello stato membro d'origine (Irlanda).

⁶ Al momento della stesura del presente documento le sedi secondarie sono tre: Milano, Genova e Roma.



termini stabiliti dalla legislazione applicabile in vigore”.

L'atto costitutivo di XL Catlin Services SE, inoltre, indica il seguente come primario oggetto sociale della società:

- *“Assumere e svolgere attività di un intermediario (ri) assicurativo ai sensi del Regolamento dell'Unione Europea del 2018 (in materia di Distribuzione delle Assicurazioni) e, fermo restando quanto sopra, per agire come agenti o manager e per fornire consulenza e servizi di qualsiasi tipo per qualsiasi società di assicurazione o riassicurazione o altra società, impresa o altra persona giuridica, club o associazione. Svolgere tutto o qualsiasi lavoro di natura amministrativa, ordinaria, di segreteria, manageriale o di altro tipo, fornire personale e servizi, preparare e gestire contabilità, resi, moduli e tutti i documenti necessari per essere preparati e forniti in relazione a tali organismi e, in generale, svolgere ogni azione e compito (compresi il ricevimento e il pagamento di denaro) necessari per la supervisione della gestione quotidiana di tali attività e stipulare contratti con tali società per l'esecuzione di lavori o la fornitura di qualsiasi servizio che la Società è autorizzata a svolgere o fornire”⁷.*

XLC SSE, sin dalla sua costituzione, dedica grande considerazione agli aspetti etici dell'impresa e adotta le migliori tecniche disponibili per la mitigazione degli impatti derivanti dalle proprie attività.

La *mission* aziendale è garantita da un sistema di *corporate governance* conforme alla dimensione e struttura aziendale (sul punto, vedi *infra*, capitolo 4).

3.2. I lavori preparatori agli aggiornamenti del Modello. L'attività del Gruppo di Lavoro ed i presupposti del Modello

XLC SSE ha proceduto alla formalizzazione del proprio Modello organizzativo successivamente alla costituzione, previa l'esecuzione di un'analisi sull'intera struttura organizzativa aziendale

⁷ Companies Act (2014), Societas Europaea, Memorandum of Association of XL Catlin Services SE, § 4 (nel testo è riportata la traduzione dalla versione originale in lingua inglese: “To undertake and carry out the business of a (re) insurance intermediary pursuant to the European Union (Insurance Distribution) Regulations 2018 and without prejudice to the foregoing to act as agents or managers and to provide advice and services of whatsoever kind for any insurance or reinsurance company or other company, business or concern, club or association. To carry out all or any work of an administrative, clerical, secretarial, managerial or other like nature, to provide staff and services, to prepare and deal with accounts, returns, forms and all documents required to be prepared and furnished in relation to any such bodies and generally to do all acts and things (including the receipt and payment of money) necessary to be done for the supervision of the day to day running of any such business and to enter into contracts with any such company for the carrying out of works or provisions of any of the services which the Company is authorised to perform or provide”). Inoltre, ai §§ 4.1 – 4.28 lo stesso atto prevede ulteriori oggetti sociali in connessione con le attività indicate al § 4 e sopra riportate.



e sul proprio sistema di controlli, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Per procedere alla redazione del presente Modello, affinché questo fosse rappresentativo dell'attuale configurazione e sistema di controllo della Società, quest'ultima ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita e complessa analisi l'organizzazione e l'attività della Società.

A tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro formato da risorse interne e professionisti esterni esperti in materia penale e di compliance (di seguito "**Gruppo di Lavoro**").

La metodologia seguita dal Gruppo di Lavoro per la predisposizione del Modello è consistita nelle seguenti principali attività, che si sono susseguite in diverse fasi:

- a) analisi della documentazione preliminare richiesta alla Società (deleghe e procure, procedure e policy interne (sia a livello italiano che di gruppo AXA, ecc.);
- b) predisposizione di questionari preliminari allo svolgimento di incontri di approfondimento (o interviste) e *check-list*;
- c) individuazione di "persone chiave" con cui svolgere i necessari approfondimenti;
- d) svolgimento di interviste con le "persone chiave" individuate;
- e) formalizzazione delle interviste in appositi report (*check-list*) poi condivisi con le funzioni aziendali;
- f) identificazione delle aree di rischio, delle attività sensibili e dei controlli esistenti con riferimento alle specifiche aree individuate ed eventuali aspetti suscettibili di miglioramento;
- g) individuazione di possibili modalità di commissione dei reati.

In particolare, con riferimento ai **reati dolosi**:

- è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree "a rischio reato"** e/o delle **"attività sensibili"**, ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società;
- per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione al perimetro delle attività normalmente svolte da XLCSSSE e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** presi in considerazione;
- sono state identificate le c.d. **aree "strumentali"**, ossia le aree che gestiscono strumenti e/o mezzi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato";

Page 16 |

XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia
Corso Como 17, 20154, Milano (MI)

Telephone: +39 02 85900 1 Fax: +39 02 85900 250 axaxl.com

XL Catlin Services SE | Registrata in Irlanda | Iscritta presso il registro delle imprese irlandese al numero: 659610 | Sede legale: XL House, 8 St Stephen's Green, Dublino 2, Irlanda | Amministratori: P. Bradbrook (UK), M.-L. Elhabre (France), P. R. Kelly, P.M. Murray (UK), R. Redmond | Autorizzata e regolata dalla Central Bank of Ireland
XL Catlin Services SE - Rappresentanza Generale per l'Italia | Sedi secondarie italiane: Corso Como 17, 20154 - Milano (MI), Via Gabriele D'Annunzio, 1 - 16121 Genova (GE) Italia Piazza della Libertà, 10, 00192 Roma (RM), C.F., P.IVA e n. del Registro delle Imprese di Milano 09701450968. PEC: XLCATLINSERVICES@LEGALMAIL.IT
Intermediario assicurativo iscritto dal 3 dicembre 2016 all'Elenco IVASS degli Intermediari dell'Unione Europea al numero UE00011490 (www.ivass.it)



- sono stati individuati, in ciascuna area, i **controlli in essere**, formalizzati o meno nelle procedure aziendali.

Successivamente, sono stati identificati i punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l'implementazione dei principi di controllo.

Come suggerito dalle Linee Guida, con riferimento ai **reati colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, l'analisi è stata condotta sull'intera struttura aziendale, poiché, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche "**SSL**"), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra cui organigrammi, procedure, documenti di valutazione dei rischi, ecc.) necessaria sia alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL, sia alla definizione dei siti oggetto di analisi, con il supporto di consulenti specializzati in materia. A seguito di tale attività è stata redatta apposita Parte Speciale sulla scorta di quanto previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/2001.

Il risultato del lavoro svolto è riportato nel presente Modello (Parte Generale, Parte Speciale e relativi Allegati).

L'attività di predisposizione e redazione del Modello è stata condotta da un Gruppo di lavoro di professionisti di un primario studio legale internazionale secondo la metodologia già illustrata nel paragrafo che precede.

3.3. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione ed alla predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, nonché la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sotto indicati (di seguito, anche "**Protocolli**"), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria - compongono il Modello:



- il modello di *governance* ed il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il sistema di *budget* ed il controllo di gestione;
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- il Codice Etico;
- la politica anti-corruzione e antiriciclaggio;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema disciplinare;
- la comunicazione e la formazione sul Modello e sui protocolli;
- l'aggiornamento del Modello.

Inoltre, sono allegati alla Parte Generale:

- **all. 1 – elenco dei reati presupposto;**
- **all. 2 – Codice Etico del Gruppo AXA ;**
- **all. 3 – AXA XL Code Supplement .**

La **Parte Speciale**, invece, è stata strutturata in due parti:

- la **Parte Speciale A**, costruita seguendo il c.d. "approccio per aree" che contiene, pertanto, tante sezioni (ognuna denominata "Area a rischio") per ognuna delle aree ritenute a rischio reato e la specifica indicazione delle attività c.d. "sensibili" che vengono effettuate nell'ambito di tali aree e di tutte le categorie di reato ritenute applicabili;
- la **Parte Speciale B**, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nella "**Parte Speciale A**", sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- i. le aree ritenute "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- ii. le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- iii. i reati astrattamente perpetrabili;
- iv. le aree ritenute "strumentali" (con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed alla corruzione tra privati);



- v. la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a “rischio reato” e “strumentali”;
- vi. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Tale Parte Speciale è da leggersi con il relativo Allegato, che compendia al suo interno una descrizione dei reati rilevanti per la Società e l’indicazione delle possibili modalità di commissione dei reati (si veda **Allegato alla Parte Speciale A**). La suddetta Parte Speciale ed il relativo Allegato, costituiscono parte integrante del Modello.

Nella Parte Speciale B, relativa alla prevenzione dei reati in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro, in particolare, sono stati indicati:

- a) i reati di cui all'art. 25 *septies* del Decreto;
- b) i fattori di rischio esistenti nell’ambito dell’attività d’impresa svolta dalla Società;
- c) la struttura organizzativa di XLCSSSE in materia di SSL;
- d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell’ambito della struttura organizzativa XLCSSSE in materia di SSL;
- e) le modalità della sorveglianza sanitaria;
- f) le attività connesse all'informazione e formazione;
- g) le attività di gestione della documentazione e certificazione;
- h) il sistema di controllo sulla SSL, il ruolo dell’Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché il raccordo con le altre funzioni aziendali;
- i) il sistema di registrazione delle attività aziendali in tema di SSL;
- j) il riesame e l'aggiornamento del Modello;
- k) i principi etici e le norme di comportamento in materia di SSL.

Inoltre, sono parte integrante del Modello il Codice Etico del Gruppo AXA (**Allegato 2**) e il AXA XL Code Supplement (**Allegato 3**), che offrono ai dipendenti XLCSSSE un tool online (Speak Up) per segnalare al management dell’azienda eventi in violazione dei principi e delle regole del Codice Etico, in aggiunta a quanto descritto al Paragrafo 11.7 in merito all’invio di una segnalazione all’Organismo di Vigilanza.

4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI XLCSSSE E IL MODELLO DI GOVERNANCE

Omissis



4.1. La struttura organizzativa

4.1.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, XLCSSSE ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

La Società ha poi definito apposito mansionario che specifica i ruoli, i compiti e le responsabilità delle principali figure impegnate nelle varie attività.

Omissis

4.1.2. I contratti di servizi inter-company

Omissis

4.2.3. La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Omissis

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

5.1. I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, nell'ultima versione del 2014, l'Organo Amministrativo è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri; i poteri di firma poi sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e, ove attribuito il relativo potere, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Ai sensi dello statuto, la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Preposto o a taluni procuratori muniti di delega, con facoltà degli stessi di rilasciare mandati a



procuratori ed avvocati. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società devono essere sempre individuati. Essi devono essere fissati in modo coerente con il ruolo o con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni da assegnare.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

Omissis

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, XLCSSSE si è impegnata a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria e dalle Linee Guida ANIA.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali sia informatiche, sia a livello locale che internazionale, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società si impegna ad assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- **favorire il coinvolgimento di più soggetti**, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, in quanto le diverse attività che lo compongono non devono essere *in toto* assegnate a un solo individuo, ma suddivise tra più attori. Per tale motivo la struttura delle procedure aziendali deve garantire la separazione tra le fasi di: - decisione - autorizzazione - esecuzione - controllo-registrazione e archiviazione delle operazioni riguardanti le diverse attività aziendali, con specifico riferimento a quelle ritenute maggiormente sensibili, ossia soggette a un elevato rischio reato;
- **adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua**; nel rispetto del principio di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale sia a livello di sistemi informativi. Al fine di rispettare tale principio, è necessario costruire procedure formalizzate grazie alle quali ogni azione, operazione, transazione, ecc., sia adeguatamente riscontrabile e documentata, con particolare riferimento ai processi decisionali *tout court*, oltre che ai meccanismi autorizzativi e di



verifica. Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato supporto che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni. La tracciabilità serve a garantire anche una maggiore trasparenza della gestione aziendale, consentendo di individuare al meglio i *process owner* e i soggetti che intervengono in determinati

- **prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.** Al fine di costruire presidi di controllo efficaci, che rispondano anche ai sopracitati principi di tracciabilità e trasparenza, è necessario costruire un'apposita matrice delle deleghe, che individui in maniera puntuale i soggetti deputati a svolgere funzioni o gestire processi particolarmente sensibili. Per ciò che concerne operazioni delicate o che potrebbero dare luogo alla commissione di qualcuno dei reati presupposto, è possibile strutturare veri e propri documenti e format da compilare al fine di effettuare un *match* tra le attività svolte ed i poteri attribuiti, oltre a conferire tracciabilità alle operazioni effettuate

Le procedure emanate sono diffuse e pubblicizzate presso le funzioni e dipartimenti interessati. Per ciò che concerne le procedure in materia di gestione e prevenzione dei rischi in tema di SSL, un maggiore approfondimento sarà effettuato nella relativa Parte Speciale.

7. IL SISTEMA DI BUDGET ED IL CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.



8. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

8.1 La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte (si veda anche la Parte Speciale I).

9. IL CODICE ETICO

Così come previsto dalle Linee Guida dalle maggiori Associazioni di categoria, il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

Il Gruppo AXA, di cui fa parte la Società, ha adottato nel Novembre 2018 un Codice Etico di



Gruppo, “**AXA Compliance and Ethics Code**”, che costituisce un vero e proprio punto di riferimento per tutti coloro che svolgono la propria attività per conto e nell’interesse del Gruppo in tutto il mondo e che è stato approvato anche da XLCSSE. Esso contiene, tra l’altro, i principi etici generali e le norme comportamentali di riferimento cui tutti i destinatari devono uniformarsi.

L’impegno etico del Gruppo AXA si sviluppa sulla base di quattro valori fondamentali, che guidano la condotta e la cultura di compliance di AXA:

- I. *Customer First*: mettere il cliente al centro di ogni azione;
- II. *Integrity*: assumersi la responsabilità e affrontare il discorso (“*walk the talk*”);
- III. *Courage*: dare agli altri la possibilità di agire e l’opportunità per imparare e svilupparsi;
- IV. *One AXA*: cercare il successo collettivo attraverso la diversity e la collaborazione – grandi decisioni, idee innovative e un successo sostenibile possono essere raggiunti solo con l’intelligenza, il sostegno e l’energia degli altri.

Più nel dettaglio, il Codice Etico enuncia e tratta i seguenti undici principi fondamentali:

- Prevenzione del conflitto di interessi;
- Prevenzione della corruzione (*bribery & corruption*);
- Prevenzione dell’anti-riciclaggio, del finanziamento del terrorismo e delle violazioni relative a Sanzioni Internazionali;
- Prevenzione dell’*insider trading*;
- Tutela della libera concorrenza;
- Equo e professionale trattamento dei clienti;
- Protezione e uso responsabile dei dati dei clienti;
- Gestione di informazioni confidenziali;
- Prevenzione di condotte discriminatorie o molestie;
- Interazioni con i media;
- Rispetto della salute e della sicurezza.

La finalità del Codice Etico o di Condotta è, dunque, di garantire il più elevato standard di eticità possibile nello svolgimento dell’attività sociale.

In aggiunta, oltre al Codice Etico di Gruppo, la Società ha adottato, a livello Italiano, anche un Supplemento al Codice Etico, l’”**AXA XL Code Supplement – Versione 2.0**”, il quale individua



una serie di principi e norme di comportamento per lo svolgimento di tutte le attività aziendali e indica in maniera idonea le giuste regole etiche da seguire nell'esecuzione delle attività sensibili.

In aggiunta al Codice Etico di Gruppo, si evidenziano, in particolare, le specifiche sezioni che illustrano principi relativi all'attività di due diligence in materia di reati finanziari, di lotta alla criminalità organizzata e di prevenzione dell'evasione fiscale.

Infine, nell'aprile 2019 il Gruppo AXA ha adottato un Codice Etico dei Business Representatives, **"AXA XL Code for Representatives"**, applicabile a agenti, coverholder, third party claims administrators, underwriting managers e risk managers.

10. LA POLITICA ANTI-CORRUZIONE E ANTI-RICICLAGGIO

Il Gruppo AXA adotta una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione e si impegna a rispettare tutte le leggi e le normative anticorruzione applicabili in qualsiasi luogo operi, avendo sviluppato una serie di misure per garantire la conformità a tali leggi e regolamenti da parte delle imprese del Gruppo AXA, dei dipendenti, in taluni casi anche di controparti commerciali. AXA vanta un impegno di lunga data nel gestire tutte le sue attività con onestà e integrità, adottando al contempo i più elevati standard etici.

Come accennato al Paragrafo 9, il Gruppo AXA ha provveduto ad enunciare una serie di principi fondamentali volti a prevenire e contrastare eventuali fenomeni di corruzione e riciclaggio già all'interno del proprio Codice Etico di Gruppo.

In aggiunta al Codice Etico, e con particolare riferimento all'anti-riciclaggio, AXA ha adottato una Policy di Gruppo in materia anti-riciclaggio ("AML"), la quale include – tra gli altri – la lista aggiornata dei Paesi considerati ad elevato rischio riciclaggio o finanziamento del terrorismo dal Financial Action Task Force (FATF), nonché dei template per il risk assessment e gap analysis AML annuale, per l'individuazione di titolari effettivi e Persone Politicamente Esposte.

A livello italiano, inoltre, si sottolinea come l'AXA XL Code Supplement dedichi un'ampia sezione alla politica anti-corruzione, opportunamente fornendo spiegazione di concetti chiave/elementi del reato ed esempi di condotte che – nel dispiegarsi delle attività della Società – potrebbero presentare profili di rilevanza alla luce della normativa in materia di corruzione, ampiamente intesa (e tale da includere, ad esempio, il traffico di influenze illecite).

Lo stesso documento afferma, inoltre, chiaramente che i dipendenti e le entità di AXA XL potranno essere ritenuti responsabili di corruzione o altre violazioni della legge



anticorruzione da parte di soggetti terzi (ad esempio, clienti, broker, venditori, agenti/consulenti commerciali, fornitori, subappaltatori e soggetti che agiscono sulla base di un accordo di esternalizzazione per conto di AXA XL. A tal proposito, sono previsti appositi principi, ad esempio in relazione alla due diligence sulla terza parte, volti a minimizzare eventuali rischi associati al soggetto terzo.

Infine, sempre a livello locale e con specifico riferimento al riciclaggio, l'AXA XL Code Supplement rammenta che le società AXA XL sono soggette a specifici obblighi AML/CTF nei Paesi in cui operano, alcuni dei quali comportano la conduzione di una due diligence basata sul rischio su terze parti (ad esempio in Francia). Nell'ambito di questi obblighi, AXA XL potrà, quindi, talvolta richiedere informazioni per condurre controlli sul cliente sui soggetti terzi a questo riconducibili (i.e. i suoi clienti, i beneficiari, ecc.) per valutare il rischio connesso alla terza parte e, in alcune circostanze, i suoi azionisti fino al beneficiario effettivo finale ("UBO"), laddove esista.

Lo scopo di tali controlli è: (i) identificare il soggetto terzo; (ii) verificare l'identità del soggetto terzo (tramite la raccolta delle prove richieste - ID, atto costitutivo, ecc.); e (iii) stabilire se vi siano indicatori di rischio relativi al soggetto terzo.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

Il Preposto di XLCSSSE ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria e delle Linee Guida ANIA.

Si tratta di un Organismo monocratico composto da un membro esterno con competenze in materie legali, penalistiche e di *compliance*.

Con delibera, il Preposto nomina il Presidente dell'OdV e ne fissa il compenso. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società.

L'OdV di XLCSSSE, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo



svolgimento dell'attività assegnata;

- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla disciplina codicistica.

11.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

Omissis

11.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

Omissis

11.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Omissis

11.5. I compiti e i poteri

Omissis

11.6. Il Regolamento dell'OdV

Omissis

Le **segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite**, rilevanti ai sensi del Decreto, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare (Cfr. punto 11 di seguito).

L'OdV, nel corso dell'attività di controllo, agisce in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o



indirette, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, **una apposita casella di posta elettronica: Modello231xlcatlin@axaxl.com**. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, c/o XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia, in Corso Como 17, 20154, Milano, ovvero tramite il portale di whistleblowing dedicato di AXA XL, "Speak Up" (raggiungibile all'indirizzo www.axaxl.com/speakup), o ancora contattando direttamente il Responsabile delle indagini speciali di AXA XL (IAInvestigations@axaxl.com) o il gruppo AXA (speak-up@axa.com).

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 ter del Decreto l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater 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. In questi casi, 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.

La Società ha implementato apposita **politica di segnalazione**, inserita all'interno dell'AXA XL Code Supplement per l'Italia, il quale è allegato al presente Modello (**all. 2**) e parte integrante dello stesso. La "Politica di segnalazione delle violazioni ("Speaking Up") e politica di segnalazione di incidenti" **regolamenta le modalità di gestione delle segnalazioni** di condotte vietate dal Codice Etico del gruppo AXA o dal Supplemento al Codice Etico, **nel rispetto della normativa sopracitata**.

11.8. Il riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso il Preposto e la Compliance di Gruppo



Omissis

12. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI XLCSSSE

12.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

XLCSSSE ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "**Sistema Disciplinare**") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di XLCSSSE.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

12.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare, unitamente al Modello di cui costituisce uno fra i principali protocolli, è consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti.

12.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di XLCSSSE, una posizione cd. "apicale".

A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’ente.

Assume particolare rilevanza, attesa l’organizzazione di XLCSSSE, la posizione del Preposto, nonché qualunque altro soggetto eventualmente dotato di autonomia finanziaria e funzionale.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I dipendenti

L’art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di XLCSSSE legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche “**Dipendenti**”).

Nell’ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti lotta antincendio, emergenza ed evacuazione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “**Terzi Destinatari**”) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per XLCSSSE.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con XLCSSSE un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., dipendenti di altre società del Gruppo che svolgono attività per XLCSSSE in base ad un contratto di servizi, gli appaltatori, subappaltatori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);



- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società, ivi inclusi i procuratori autorizzati nell'ambito della partecipazione a gare pubbliche;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti ed i partner.

12.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per la Parte Speciale A assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "*strumentali*" identificate nella Parte Speciale A del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "*a rischio reato*" identificate nella Parte Speciale A del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale B), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;



- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

12.2.3. Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) all'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- I. l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- II. l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- III. l'eventuale recidività del suo autore.

Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

Omissis



Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Omissis

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 12.2.2., da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione di una penale ovvero la sospensione o risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, ove convenzionalmente prevista;
- la sospensione del rapporto contrattuale in essere e del pagamento del relativo corrispettivo;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni possono variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 12.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

12.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Omissis

13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI

13.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

Omissis



13.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

Omissis

14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello, ivi incluso l'AXA XL *Code Supplement* (che ne è parte integrante), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta al Preposto, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Preposto è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.