

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

- Parte Generale -

The logo for Willis, featuring the word "Willis" in a dark blue, serif font. The letters are slightly shadowed, giving it a three-dimensional appearance as if it's floating above a light blue rectangular base.

Sommario

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
2. WILLIS ITALIA S.P.A.	7
3. IL MODELLO DI WILLIS ITALIA S.P.A.	7
3.1 Aggiornamento del Modello	9
3.2 Le aree di rischio	9
3.3 Gli altri reati previsti dal Decreto	10
3.4 I delitti tentati	11
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	11
4.2 Nomina sostituzione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza	12
4.3 Funzioni e poteri dell'O.d.V.	13
4.4 Flussi informativi.....	14
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	17
5.1 Principi generali	17
5.2 Soggetti Destinatari	17
5.3 Le condotte	17
5.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	18
5.5 Sanzioni nei confronti del Personale Dirigente.....	19
5.6 Sanzioni nei confronti di altri Destinatari (Consulenti e Fornitori)	19
5.7 Ulteriori misure	19
6. LE MISURE PREVENTIVE.....	20
6.1 Il sistema delle Deleghe e delle Procure per la prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001	20
7. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	22

PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE B - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

PARTE SPECIALE C – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

PARTE SPECIALE D - REATI SOCIETARI

PARTE SPECIALE E - MARKET ABUSE

PARTE SPECIALE F - REATI COLPOSI COMMESSI IN VIOLAZIONE DI NORME POSTE A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

**PARTE SPECIALE G - REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O
UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO**

PARTE SPECIALE H - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DI LEGGE SUL DIRITTO D'AUTORE

**PARTE SPECIALE I – REATO INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI
ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

ALLEGATO I : I PROTOCOLLI PREVENTIVI

DEFINIZIONI

Decreto	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti
Modello	il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Willis Italia S.p.A.
Società	Willis Italia S.p.A. (di seguito, anche, "Willis Italia" o "Società")
Aree Sensibili	le aree di attività aziendali ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati o degli illeciti previsti nel D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni
Attività Sensibili	le attività aziendali identificate nelle Aree Sensibili che sono maggiormente a rischio per la commissione di uno dei reati presupposto previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni
Dipendenti	tutti i Dipendenti di Willis Italia
Collaboratori Esterni	tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di Willis Italia sulla base di un contratto di lavoro autonomo o, comunque, non sulla base di un rapporto di lavoro subordinato
Cliente	ciascuna persona fisica o giuridica che instaura un rapporto giuridico con Willis Italia finalizzato ad ottenere la prestazione di un servizio offerto dalla Società
Reati	i reati la cui commissione è contemplata nel D. Lgs. n. 231/01 ai fini della responsabilità diretta degli enti ovvero i reati per i quali, pur non essendo richiamati dal Decreto, si fa espresso riferimento alla responsabilità degli enti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, "D. Lgs 231/01" o "Decreto") recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 e ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti: nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; nella Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, quindi, ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità da illecito amministrativo dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi ("soggetti apicali"), nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati ("soggetti sottoposti").

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (da un minimo di 25.000 Euro circa fino ad un massimo di 1,5 milioni di Euro circa) ed interdittive (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 ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero (art. 4 del Decreto) dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

I reati presupposto, dai quali esclusivamente può derivare la responsabilità dell'Ente, sono tassativamente elencati nel Decreto: reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); delitti informatici e

trattamento illecito di dati (art. 24-bis); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); i reati societari (art. 25-ter); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1); i delitti contro la personalità individuale (25-quinquies); abusi di mercato (art. 25-sexies); omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione di norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 25-septies); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio (art. 25-octies); reati transnazionali, traffico di migranti (art. 10 L. 146/06); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies); reati ambientali (art. 25-undecies); impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (art. 25-duodecies).

L'articolo 6 del Decreto prevede una specifica forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno (c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello dovrà rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso di reato commesso da un soggetto apicale l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo all'Ente.

Se invece il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente è responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7).

Qualora però l'Ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 2), prima della commissione del reato, la responsabilità amministrativa dell'Ente sarà esclusa ritenendosi provato l'assolvimento degli obblighi di direzione e vigilanza.

La mera adozione del Modello tuttavia non è sufficiente a garantire all'Ente l'esonero dalla responsabilità ma è anche necessario che lo stesso sia efficacemente attuato mediante:

- a) la nomina di un Organismo di Vigilanza che verifichi l'adeguatezza e l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- b) una verifica periodica dello stesso a cura del predetto Organismo che comporti anche modifiche al documento qualora vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- c) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. WILLIS ITALIA S.P.A.

Willis Italia S.p.A. è parte del Gruppo Willis Towers Watson una delle principali società di consulenza e brokeraggio a livello globale, che aiuta clienti di tutto il mondo a trasformare i rischi in un percorso di crescita. Con radici che risalgono al 1828, Willis Towers Watson ha 39.000 dipendenti in oltre 120 Paesi, con sede centrale a Londra e, in Italia, 420 persone con uffici nelle principali città (Milano, Torino, Genova, Firenze, Vicenza, Bologna, Roma e Catania).

3. IL MODELLO DI WILLIS ITALIA S.P.A.

Le fasi per l'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottate sono state le seguenti:

- a) la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e sul funzionamento della Società in particolare: Statuto; organigramma; Manuale della Qualità con le relative

procedure; interviste con i "soggetti-chiave" (key officer) responsabili di tutti i processi decisionali e di controllo.;

- b) la descrizione delle criticità riscontrate e l'individuazione delle azioni di miglioramento formalizzate all'interno del documento "Analisi dei rischi" approvato con Delibera del 16 luglio 2015.
- c) l'articolazione e la definizione del Codice Etico (approvato con Delibera del Consiglio d'Amministrazione del 16 luglio 2015) e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo degli Amministratori.

Il presente Modello è suddiviso in una "Parte Generale", che contiene:

- a) una sintesi del contenuto del D. Lgs. 231/01;
- b) l'esposizione delle aree a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché dei processi strumentali alla commissione degli stessi;
- c) l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, "O.d.V.") e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- d) la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

Vi sono poi "Parti Speciali": la prima dedicata ai reati contro la Pubblica Amministrazione (**Parte Speciale A**), la seconda dedicata ai cd. Delitti di criminalità informatica e trattamento illecito dei dati (**Parte Speciale B**); la terza rivolta ai Delitti di criminalità organizzata (**Parte Speciale C**); la quarta relativa ai Reati Societari (**Parte Speciale D**); la quinta dedicata ai Delitti di Market Abuse (**Parte Speciale E**), la sesta rivolta ai Reati colposi commessi in violazione delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (**Parte Speciale F**), la settima dedicata ai Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (**Parte Speciale G**), l'ottava relativa ai Delitti in materia di violazione di legge sul diritto d'autore (**Parte Speciale H**) e la nona in merito al Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Parte Speciale I**).

Sono da considerarsi parte integrante del presente Modello i seguenti documenti interni:

- lo Statuto della Società;
- Authorization Matrix;
- Sinottico delle procure.

I **Destinatari** del presente Modello sono:

- a) gli Amministratori di Willis Italia;
- b) i Dipendenti della Società;

- c) tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto di Willis Italia o sono comunque legati a Willis Italia da un rapporto giuridico stabile o temporaneo.

3.1 Aggiornamento del Modello

L'O.d.V. ha il compito di promuovere l'indispensabile aggiornamento del Modello e delle Misure Preventive ad esso connesse, affinché la Società si attivi per apporre le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Tale attività, infatti, risulta essere essenziale per rendere il Modello adottato il più possibile conforme alla realtà aziendale.

Il Consiglio d'Amministrazione è responsabile, unitamente alle unità organizzative eventualmente organizzate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di modifiche degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso o qualora il Legislatore introduca o elimini fattispecie di reato dal c.d. "novero dei reati presupposto"¹.

Gli aggiornamenti del Modello, incluse le procedure ad esso connesse, sono comunicati dall'O.d.V. mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo mail o pubblicate sul sito internet della Società o sulla rete e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti più rilevanti.

Al fine di garantire che l'aggiornamento/adeguamento del Modello avvenga con tempestività ed efficacia, le modifiche che attengono aspetti di carattere descrittivo sono demandate agli Amministratori Delegati, anche disgiuntamente tra loro.

Per modifiche di carattere descrittivo si intendono elementi e informazioni che derivano da atti dell'organo dirigente (es. ridefinizione dell'organigramma) o di funzioni delegate (es. nuove procedure).

3.2 Le aree di rischio

Alla luce dell'analisi svolta sono state individuate le seguenti macro aree di rischio:

- Attività che, in quanto tali, prevedano l'interazione di dipendenti di Willis (apicali o diretti riporti degli stessi) con rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- Attività di gestione dei sistemi informatici adottati in azienda;

¹ Con tale locuzione, si intende l'elenco dei reati commessi dagli Apicali e dei loro diretti riporti per i quali la Società potrebbe essere chiamata a rispondere.

- Attività di amministrazione dei dati sensibili dei quali la Società viene a conoscenza nell'esercizio della propria attività;
- Attività di gestione di software, banche dati, opere nel rispetto del diritto d'autore;
- Attività di gestione delle attività di connesse all'amministrazione finanziaria della Società (bilancio, rapporti con i sindaci ...);
- Attività di gestione dei flussi finanziari;
- Attività di gestione consulenti, partner e fornitori;
- Attività di organizzazione dei presidi richiesti dalla normativa prevista dal D. Lgs. 81/08.

E conseguentemente sono state predisposte le seguenti parti speciali a presidio delle aree di rischio individuate:

- **Parte Speciale A** - Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale B** - Delitti di criminalità informatica e trattamento illecito dei dati;
- **Parte Speciale C** - Delitti di criminalità organizzata;
- **Parte Speciale D** - Reati Societari;
- **Parte Speciale E** - Delitti di Market Abuse;
- **Parte Speciale F**: Reati colposi commessi in violazione delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- **Parte Speciale G**: Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- **Parte Speciale H**: Delitti in materia di violazione di legge sul diritto d'autore;
- **Parte Speciale I**: Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

3.3 Gli altri reati previsti dal Decreto

Per quanto riguarda gli altri reati presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività di Willis Italia non presenti profili di alto rischio o tali comunque da far ritenere ragionevolmente probabile la commissione di un reato.

Si tratta, infatti, di comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività della Società che pertanto richiederebbero, quanto al sistema di controllo, un costo superiore al bene da proteggere.

Willis Italia, quindi, alla luce dell'analisi dei rischi effettuata, ha ritenuto adeguata, quale misura preventiva per i reati non specificamente previsti da un'apposita parte speciale, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del Codice Etico e delle regole generali del Modello, nonché delle procedure adottate dalla Società.

In ogni caso, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione interna, il potere di integrare il presente Modello è demandato al Consiglio d'Amministrazione.

3.4 I delitti tentati

Nelle forme del tentativo dei delitti previsti nel novero dei reati presupposto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo a metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/01). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'Ente non risponde delle sanzioni previste se, tra l'altro, "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Il Decreto non contiene indicazioni specifiche e cogenti sulla composizione dell'Organo di controllo.

Willis Italia S.p.A., in considerazione delle dimensioni della struttura, ha optato per una composizione collegiale caratterizzata dalla presenza di tre componenti, di cui due interni e uno esterno. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, si è dotato di una Segretario adibito allo svolgimento delle attività di supporto all'Organismo.

L'O.d.V. è indipendente e autonomo rispetto agli altri Organi Sociali. Non ha compiti operativi e riporta direttamente agli Amministratori.

Al momento della nomina, il Consiglio d'Amministrazione stabilisce il compenso spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Dirigente, durante la formazione del budget aziendale, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, audit, ecc.).

Il budget non può essere modificato dagli Amministratori prima della delibera di rinnovo dello stesso.

L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi, ove necessario, di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

Il funzionamento dell'O.d.V. è disciplinato da un Regolamento che sarà approvato dall'Organismo nel corso della prima riunione.

Il Regolamento costituisce parte integrante del presente Modello.

La carica ha durata triennale.

4.2 Nomina sostituzione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza

Nomina, sostituzione e revoca dell'O.d.V. vengono deliberate dagli Amministratori.

In particolare, la nomina quale O.d.V. in ossequio a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria, è subordinata al possesso dei seguenti requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
 - le attività di controllo poste in essere dall'O.d.V. non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza da parte dei soggetti interni di Willis Italia;
 - riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci;
 - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività esecutive al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite ed adottate dallo stesso Organismo.
- **professionalità**, potendo fare affidamento su un bagaglio di competenza sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle Funzioni Aziendali e delle Risorse Interne, nonché di Consulenti Esterni;
- **continuità d'azione**, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interesse**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad Amministratori e componenti del Collegio Sindacale.

Sono inoltre cause di ineleggibilità l'aver subito una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale nonché una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, 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.

Sono considerate cause di decadenza il sopravvenire di una causa di ineleggibilità; una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni; 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, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento); una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Società o l'avvio di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto.

L'O.d.V. può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e, in ogni caso, cessa dalla carica dopo un mese dalla comunicazione delle stesse al Consiglio d'Amministrazione.

4.3 Funzioni e poteri dell'O.d.V.

All'O.d.V. è affidato il compito di:

1. verificare l'adeguatezza sul Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
2. verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
3. curare l'aggiornamento costante del Modello, formulando proposte in tal senso agli Amministratori al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia e comunque nei casi di: i) significative modificazioni dell'assetto interno di Willis Italia e/o delle modalità di svolgimento delle attività; ii) rilevanti modifiche normative; iii) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
4. effettuare verifiche sull'attività di Willis Italia ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
5. raccogliere ed archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello nonché delle circostanze in grado di agevolare la commissione di reati o relative a reati già commessi;
6. riferire periodicamente agli Amministratori in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
7. segnalare tempestivamente le eventuali violazioni del Modello;
8. assicurare i flussi informativi verso gli Amministratori;
9. promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello e l'attività di formazione;
10. disciplinare il proprio funzionamento con un Regolamento che preveda il calendario dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi;
11. condividere il budget annuale con l'Organo Dirigente;

12. conservare la documentazione trasmessa dagli uffici coinvolti nell'attività a rischio e quella relativa all'attività di controllo svolta nelle aree di rischio descritte nelle Parti Speciali del Modello;
13. coordinarsi con i Responsabili della sicurezza affinché i controlli ai sensi del D.Lgs 231/01 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D.Lgs 81/08 e della normativa vigente sull'igiene e sulla sicurezza del lavoro;
14. verificare l'effettiva attuazione dell'impianto sanzionatorio in caso vengano accertate violazioni delle prescrizioni;
15. attività di follow up, ossia di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
16. promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari (anche mediante l'intervento di Consulenti Esterni).

Per lo svolgimento dei propri compiti, sono riconosciuti all'O.d.V. tutti i poteri necessari ad assicurare una precisa ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'O.d.V., pertanto, a mero scopo esemplificativo, ha la facoltà di:

- o effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute necessarie per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- o libero accesso presso tutte le funzioni, le unità organizzative, gli archivi senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione al fine di ottenere ogni informazione ritenuta doverosa;
- o disporre, ove ritenuto opportuno, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni;
- o avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di Consulenti Esterni;
- o disporre, ogniqualevolta lo ritenga opportuno, delle risorse finanziarie stanziare.

4.4 Flussi informativi

L'O.d.V. riferisce della propria attività su base continuativa, direttamente al Consiglio d'Amministrazione.

Inoltre, l'O.d.V. prepara un rapporto annuale scritto per gli Amministratori avente ad oggetto: i) l'attività svolta; ii) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Willis Italia, sia in termini di efficacia del Modello.

Oltre alle comunicazioni previste nelle Parti Speciali del Modello, l'O.d.V. deve essere informato dai Destinatari del Modello, pena le sanzioni del Capitolo 5, di elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni e di segnalazioni sulle violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni contenute nel Modello.

A tal proposito è stata istituita l'apposita casella di posta elettronica IT_231@willis.com .

L'O.d.V. assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

In ogni caso, l'O.d.V. deve essere informato su eventuali elementi di criticità emersi nell'applicazione del presente Modello.

Devono, infine, essere trasmesse obbligatoriamente e senza ritardo all'O.d.V. le notizie:

- A. che possono avere attinenza con le violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- o eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la Legge, la normativa interna o il Modello;
 - o eventuali anomalie significative del budget emerse dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - o eventuali richieste ed offerte di denaro, doni o di altre utilità provenienti da/destinate a Pubblici Ufficiali o Incaricati di un pubblico servizio;
 - o omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - o le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai Dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - o provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano la Società, i suoi Dipendenti o componenti degli Organi Sociali;
 - o eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, relative alla carenza o all'inadeguatezza dei luoghi di lavoro, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
 - o qualsiasi scostamento rilevante riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto dalle procedure aziendali o dai criteri predeterminati.
- B. relative all'attività della Società che possono assumere rilevanza per l'O.d.V. per l'espletamento dei propri compiti, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- o gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - o le notizie relative ai cambiamenti organizzativi e alle procedure aziendali vigenti;
 - o il bilancio annuale corredato dalla relazione al bilancio e dalla nota integrativa;

- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro nei siti della Società;
- i prospetti riepilogativi delle gare d'appalto, di rilevanza pubblica o private, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa;
- le decisioni relative alla richiesta, all'ottenimento e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- eventuali deroghe, debitamente motivate, ai presidi adottati all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Cfr. Authorization Matrix e Sinottico delle procure nonché procedure e protocolli).

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentanti. È quindi rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali occasioni attivarsi.

In ogni caso, l'O.d.V. può rivolgersi al Consiglio d'Amministrazione ogniqualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri tra gli Organi Sociali devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso la Società in un apposito archivio.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Elemento costitutivo del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, dei protocolli previsti dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

La Società ha pertanto adottato il presente sistema sanzionatorio in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01. Il sistema sanzionatorio opera nell'ambito delle normative vigenti e della contrattazione collettiva e non sostituisce gli altri regolamenti aziendali.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare e il suo svolgimento è regolato dalle norme previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato all'interno di Willis Italia.

Del presente sistema sanzionatorio è garantita piena ed effettiva conoscenza a tutti i Destinatari del Modello, anche tramite affissione nella Intranet aziendale.

5.2 Soggetti Destinatari

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello innanzitutto i componenti degli Organi Sociali (Amministratori).

Sono poi considerati Destinatari i Dipendenti della Società, qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato con la Società; i Consulenti; i Collaboratori a qualsiasi titolo; coloro che svolgono funzioni in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; i Fornitori.

5.3 Le condotte

Sono considerate violazioni del Modello tutti quei comportamenti (anche omissivi) che possono ledere, volontariamente o colposamente, l'efficacia del Modello stesso.

In particolare:

- 1) violazioni lievi delle disposizioni contenute nel Modello attraverso un comportamento non conforme ai principi previsti nelle "aree a rischio"; violazione di quanto previsto in materia di flussi informativi all'O.d.V.;
- 2) violazioni del Modello attraverso l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento reiteratamente non conforme, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello; violazione dell'obbligo di inviare segnalazioni all'O.d.V.;
- 3) adozione nelle aree a rischio di un comportamento contrario agli interessi di Willis Italia e tale da esporla al pericolo della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;

- 4) adozione nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto; o comunque inequivocabilmente diretto a tal fine; omessa segnalazione all'O.d.V. della commissione di uno reati previsti dal Decreto;
- 5) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone;
- 6) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione lieve per l'integrità fisica di una o più persone;
- 7) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione grave all'integrità fisica di una o più persone ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs 231/01;
- 8) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione gravissima all'integrità fisica o la morte di una o più persone ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs 231/01.

5.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

In conformità alla legislazione applicabile, la Società deve informare i propri Dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del Dipendente delle disposizioni, dei principi e delle regole contenuti nel Modello - adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del D. Lgs. 231/01 - costituisce un illecito disciplinare punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni previste del CCNL applicato in Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Le suddette infrazioni potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con le seguenti sanzioni:

- ü **biasimo verbale/scritto** per il Dipendente che incorra nelle violazioni di cui ai punti 1 e 5 del paragrafo 5.3;
- ü **multa** non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione per il Dipendente che incorra in una delle violazioni previste dai punti 2 e 6 del paragrafo 5.3;
- ü **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni per il Dipendente che incorra in una delle violazioni previste dai punti 3 e 7 del paragrafo 5.3;
- ü **licenziamento** disciplinare senza preavviso per il Dipendente che incorra in una delle violazioni previste di punti 4 e 8 del paragrafo 5.3.

Le sanzioni saranno comminate in considerazione della gravità delle infrazioni. In particolare, infatti, sarà opportuno tener conto dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della

rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo e pertanto la Società dovrà applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto Legislativo 231/01. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto in considerazione degli sviluppi della normativa in materia.

5.5 Sanzioni nei confronti del Personale Dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di Dirigenti, Willis Italia provvede ad irrogare le misure disciplinari idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i Dirigenti dovessero incorrere potranno comportare anche provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

5.6 Sanzioni nei confronti di altri Destinatari (Consulenti e Fornitori)

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società e da parte degli altri Destinatari del Codice Etico e del Modello viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società o da parte di altri Destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi i quali dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e del Modello (a titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione ex art. 1456 c.c. del contratto da parte di Willis Italia), ma anche attraverso opportune azioni giudiziali di tutela della Società.

5.7 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà della Società di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla Legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni a seguito della violazione del D. Lgs. 231/2001 da parte dei Soggetti sopra indicati.

6. LE MISURE PREVENTIVE

L'Organo Dirigente deve adottare un sistema di controllo preventivo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità descritte nella fase di individuazione delle attività sensibili, siano ridotti al di sotto di un livello di rischio accettabile.

6.1 Il sistema delle Deleghe e delle Procure per la prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001

Al fine di rispettare i principi di cui al Modello e ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, la Società ha scelto di adottare, tra gli altri, un adeguato sistema delle deleghe e delle procure che la Società ha provveduto a formalizzare all'interno del documento denominato "Sinottico delle procure".

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi utili ai fini della prevenzione dei reati (in particolare, rintracciabilità e trasparenza delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui Willis Italia attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei Terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema delle **deleghe**, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con Soggetti Terzi ed in particolare con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono abbinare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma della Società: Inoltre, tali atti devono essere aggiornati in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i) i poteri del Delegato;
 - ii) il Soggetto (organo o individuo) a cui il Delegato fa capo in via gerarchica;
 - iii) eventualmente, gli altri Soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente e disgiuntamente conferite.
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

- il Delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, se ritenuto opportuno, sono accompagnate da un'apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella stessa oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri;
- un processo ad hoc deve disciplinare le modalità e le responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse devono essere attribuite, modificate e/o revocate (ad esempio, assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissione, licenziamento, revoca, ecc.);
- le procure indicano gli eventuali altri Soggetti a cui, in tutto o in parte, sono conferiti, congiuntamente o disgiuntamente, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

7. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

L'efficace attuazione del Modello presuppone la sua effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari e pertanto Willis Italia garantisce la diffusione del Modello non solo tra i Dipendenti, ma anche tra i Soggetti che operano in nome e per conto della Società. In questo senso, strumenti idonei saranno adottati per informare i Destinatari di eventuali modifiche del Modello.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei Destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

La formazione del personale è obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello ed è gestita dall'Organo Dirigente in stretta cooperazione con l'O.d.V..