

**Modello di Organizzazione, gestione e controllo
per la prevenzione dei reati**

SACE S.p.A.

(D. Lgs. n. 231/2001)

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9-09-2010

PARTE GENERALE

INDICE

1. PREMESSA	2
1.1. Introduzione al documento	2
1.2. Sintesi illustrativa del D. Lgs. 231/01	2
2. IL MODELLO DI SACE	5
2.1. Finalità del Modello	5
2.2. Approccio metodologico	6
2.3. Mappatura delle attività a rischio	6
2.4. Analisi del sistema di controllo interno	6
2.5. Master Plan	7
2.6. Rapporto con il Codice Etico	7
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	7
3.1. Identificazione	7
3.2. Durata in Carica, Revoca e Sostituzione dei Membri dell'Organismo	9
3.3. Funzioni e poteri	10
4. FLUSSI INFORMATIVI	11
4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	11
4.2. Flussi generali	11
4.3. Flussi specifici	12
4.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza	12
5. SISTEMA DISCIPLINARE	13
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO	14
6.1. Formazione del personale	14
6.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner	14

PREMESSA

1.1. Introduzione al documento

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/01 (di seguito anche “Decreto”). Tale documento è il frutto di un’attenta attività di analisi condotta all’interno della struttura societaria di SACE (di seguito anche “Società”) con il primario obiettivo di dotare la Società di un Modello che costituisca un’esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati – annoverati dal citato Decreto – da parte dei soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - Organismo di Vigilanza;
 - sistema disciplinare: misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
 - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- “Parte Speciale” in cui:
 - sono identificate le aree, di specifico interesse nello svolgimento delle attività della SACE, per le quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione dei reati;
 - sono indicati i riferimenti al Sistema di Controllo Interno¹ atto a prevenire la commissione di reati.

1.2. Sintesi illustrativa del D. Lgs. 231/01

Il D. Lgs. 231/01 introduce il principio della **responsabilità amministrativa degli enti** per specifiche tipologie di **reati commessi a vantaggio o nell’interesse degli enti stessi**, da:

- soggetti “**apicali**” quali:
 - persone che rivestono funzioni di rappresentanza;
 - persone che rivestono funzioni di amministrazione;
 - persone che rivestono funzioni di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa autonoma;
 - persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo della società.
- soggetti “**sottoposti**” alla direzione o alla vigilanza di qualunque soggetto menzionato nei punti precedenti.

¹ Codice etico, disposizioni organizzative, procedure aziendali, deleghe.

Se le persone indicate hanno agito **nell'interesse proprio esclusivo o di terzi**, l'ente non ne risponde.

Il Decreto si pone l'obiettivo di colpire, mediante l'irrogazione di **sanzioni**, direttamente **l'ente** e non solo, come previsto dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.), sovvertendo così lo storico principio "societas delinquere non potest" che da sempre ha caratterizzato il diritto penale italiano.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

La responsabilità amministrativa degli enti può derivare dai seguenti reati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati di falso nummario;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- reati transnazionali;
- omicidio colposo e lesioni colpose in presenza di violazione delle norme sulla salute e sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/08);
- reati di riciclaggio;
- delitti informatici e di trattamento illecito dei dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti in materia di violazione del diritto di autore.

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi sopramenzionati sono:

- la *sanzione pecuniaria*, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la *sanzione interdittiva* (non prevista per reati societari e di abuso di mercato):
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la *confisca del prezzo* o del profitto del reato;
- la *pubblicazione* della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Si ricorda, infine, che il **pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive** previste dal Decreto nei casi in cui vi siano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e nei casi in cui vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) **che la responsabilità amministrativa sia esclusa** qualora la società si sia dotata di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati disciplinati dal Decreto e se gli stessi siano stati efficacemente attuati.

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6 comma 2) se:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7 comma 4):

- una verifica periodica e un’eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. IL MODELLO DI SACE

2.1. Premessa

Ai fini dell'identificazione delle aree rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, SACE svolge le seguenti attività:

- assicurazione, riassicurazione, coassicurazione e garanzia dei rischi di carattere politico, catastrofico, economico, commerciale e di cambio, nonché dei rischi a questi complementari, ai quali sono esposti, direttamente o indirettamente, gli operatori nazionali e le società a questi collegate o da questi controllate, anche estere, nella loro attività con l'estero e di internazionalizzazione dell'economia italiana;
- rilascio, a condizioni di mercato e nel rispetto della disciplina comunitaria, di garanzie e coperture assicurative per imprese estere in relazione ad operazioni che siano di rilievo strategico per l'economia italiana sotto i profili dell'internazionalizzazione, della sicurezza economica e dell'attivazione di processi produttivi e occupazionali in Italia;
- assicurazioni e garanzie di rischi connessi a finanziamenti accordati da Banche o Intermediari Finanziari in relazione a crediti vantati nei confronti delle Amministrazioni Pubbliche al fine di agevolare la riscossione dei crediti medesimi;
- riassicurazione e coassicurazione aventi a oggetto le polizze assicurative rilasciate da imprese di assicurazione a copertura del rischio di mancata riscossione dei crediti vantati nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni nei termini indicati nelle condizioni di polizza.

2.2. Finalità del Modello

L'adozione del Modello è stata attuata nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, questo possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SACE e/o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di SACE in caso di commissione di reati;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo al contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della SACE nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della SACE che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello

comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;

- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui la SACE fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

2.3. Approccio metodologico

Il Modello è stato elaborato in ottemperanza alle indicazioni prescritte dalla normativa di riferimento, nonché sulla base delle Linee Guida per il settore assicurativo elaborate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) e tenendo conto anche delle Linee Guida elaborate dall'ABI; recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

La sua predisposizione è stata conseguita attraverso una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di analisi, prevenzione e gestione dei rischi di seguito descritte.

2.4. Mappatura delle attività a rischio

L'obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività della SACE e, tra queste, individuare i processi e le attività nelle quali potrebbero, in via teorica, configurarsi i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigrammi, processi principali, procedure, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e il successivo svolgimento di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Con riferimento alla mappatura delle attività aziendali, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera SACE e sulla relativa rappresentazione delle attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili; per ciascuno, sono state individuate, a titolo esemplificativo, alcune modalità di commissione della condotta illecita.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato "**Mappa delle aree aziendali a rischio reato ex D. Lgs. n. 231/01**".

2.5. Analisi del sistema di controllo interno

Successivamente, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli preventivi, in termini di procedure esistenti e prassi operative a presidio delle "attività sensibili" individuate nella fase di mappatura delle attività a rischio, al fine di esprimere un giudizio di idoneità degli stessi in merito alla prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase si è pertanto provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali, “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso l’analisi della documentazione aziendale.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato “**Rilevazione e valutazione del Sistema di Controllo Interno a presidio delle aree sensibili di cui al D. Lgs. n. 231/01**”.

2.6. Master Plan

SACE ha predisposto un dettagliato piano di azione al fine di dare attuazione al Modello mediante l’identificazione di interventi volti a migliorare il proprio Sistema di Controllo Interno sulla base delle indicazioni emerse nella fase di analisi del sistema di controllo interno con particolare riferimento alle procedure aziendali.

2.7. Rapporto con il Codice Etico

SACE ha adottato il Codice Etico di Gruppo. Tale strumento enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione e mercato finanziario (in generale, quindi, si fa riferimento ai soggetti portatori di interesse nei confronti della società).

Il Codice Etico è un documento distinto dal Modello, anche se ad esso correlato, in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui la SACE si è dotata, che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari e si aggiunge a quanto stabilito dal Modello stesso e dalla normativa vigente.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione

L’Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV” o “Organismo”) è nominato dal Consiglio di Amministrazione di SACE ed ha struttura collegiale. E’ costituito da tre componenti che devono possedere tali caratteristiche: una comprovata esperienza, una conoscenza della Società e una competenza nei rispettivi ambiti professionali. All’atto della nomina dell’Organismo, il CdA provvederà anche a nominare un Presidente tra i componenti dello stesso.

Secondo i recenti orientamenti, le caratteristiche dell’Organismo, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, debbono essere:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità d’azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l’Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l’oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti possono essere preservati garantendo all’Organismo

un' indipendenza gerarchica – la più elevata possibile – ed una struttura di tipo plurisoggettivo, con un'attività di reporting al vertice aziendale.

Professionalità

L'Organismo deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, con particolare riferimento alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività del suo giudizio.

Continuità d'azione

L'Organismo deve:

- lavorare costantemente alla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere, pertanto, una struttura interna così da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- avere un proprio budget per le attività di verifica.

I membri dell'Organismo pertanto devono possedere i seguenti requisiti:

- non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori o con i membri del Collegio Sindacale di SACE e delle sue controllate;
- non intrattenere, direttamente o indirettamente (con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere da parte dei componenti interni dell'Organismo e dei compensi riconosciuti al Presidente dell'Organismo per le sue attività come amministratore senza deleghe o sindaco), relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con SACE, con le società controllate e/o con i rispettivi Amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- non essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza di giudizio;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere sottoposti a procedimenti penali, non essere condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- non aver subito sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01.

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'Organismo sono disciplinati da apposito Regolamento approvato dallo stesso. In tale contesto, l'Organismo si avvale della collaborazione di uno staff dedicato, composto da risorse interne alla Divisione Internal Auditing e alla Divisione Organizzazione. Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre risorse della Società nonché a Consulenti esterni.

3.2. Durata in Carica, Revoca e Sostituzione dei Membri dell'Organismo

I membri dell'Organismo restano in carica tre anni, sono rinnovabili e, in ogni caso, restano in carica fino alla nomina del successore.

La cessazione dalla carica dei componenti potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di SACE per iscritto.

Ove vengano meno, in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo, i requisiti di cui al precedente paragrafo 3.1, il Consiglio di Amministrazione di SACE, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione di SACE deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza del componente dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

La revoca del mandato conferito ad uno dei componenti dell'Organismo può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di SACE soltanto per giusta causa e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello ex D. Lgs. n. 231/01;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 5.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di SACE, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01, il Consiglio di Amministrazione di SACE, assunte le opportune informazioni, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dello stesso.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di SACE deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

3.3. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruenza dei comportamenti all'interno della Società rispetto al Modello stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Codice Etico di sua competenza (per i reati previsti dal Modello);
- riportare agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al Modello.

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione al fine di verificarne l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia, conformemente a quanto previsto nella Parte Speciale;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni alle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relativi all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con gli Organismi di Vigilanza delle Società controllate al fine di consentire alle stesse di adottare Modelli di organizzazione e gestione in linea con i principi del presente Modello, nel quadro delle linee generali di gruppo emanate dalla Società.

4. FLUSSI INFORMATIVI

4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito come uno strumento dell'attività di vigilanza sull'efficacia e l'efficienza del Modello e per un eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

4.2. Flussi generali

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo è stato istituito un canale dedicato OrganismodiVigilanza@sace.it

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione dei reati stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali violazioni del Codice Etico per i reati contemplati dal Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare un ragionevole pericolo di commissione di reati;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti o segnalazioni preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo potrà, inoltre, chiedere il supporto della Società di revisione in merito alle informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

L'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e documentando il risultato delle sue valutazioni.

4.3. Flussi specifici

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le funzioni aziendali interessate dovranno trasmettere dei flussi informativi specifici nei confronti dell'Organismo.

I contenuti dei flussi informativi specifici, pertanto, sono fissati dall'Organismo che provvederà periodicamente ed almeno una volta l'anno al loro aggiornamento.

4.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo provvede a fornire un'informativa annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il reporting annuale avrà ad oggetto in particolare:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento all'attività di verifica;
- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le attività alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- i necessari o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- il piano delle attività previsto per l'anno successivo.

Inoltre, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da determinare in concreto un pericolo di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche organizzative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo di Vigilanza documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
- notizie di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, oppure di procedimenti a carico della stessa in relazione ai reati contemplati dal Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

Infine, l'Organismo, dovrà riferire tempestivamente:

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente, dall'Amministratore Delegato, da altri Dirigenti della Società, da membri del Collegio Sindacale o dalla Società di revisione;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società di revisione ovvero, affinché siano adottati i provvedimenti previsti a tal riguardo dalla legge, dai membri del Consiglio di Amministrazione.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

L'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello rappresenta uno degli elementi del Modello stesso.

Conseguentemente, risulta necessario che il Modello, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi assoggettati al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società – come individuati dagli artt. 2094 e segg. del c.c., ivi compresi i Dirigenti – nonché i soggetti di cui all'art. 1742 c.c. (lavoratori autonomi) che collaborino con la Società ed, in generale, i Consulenti.

Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano state accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Società: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni del presente Modello da parte dei dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile;
- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello da parte dei Dirigenti di SACE, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva applicabile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare, a carico dei Dirigenti, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa – fermo il diritto del Dirigente alla retribuzione – nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- misure nei confronti degli Amministratori: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico, l'Organismo informerà il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
- misure nei confronti dei Sindaci: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico, l'Organismo informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
- misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello potrà determinare, sulla base di opportune clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, SACE ritiene necessario garantire una corretta divulgazione e conoscenza dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse risorse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo in collaborazione con i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In particolare, saranno previsti diversi livelli di informazione e formazione attraverso gli strumenti di divulgazione ritenuti più idonei.

In relazione alla comunicazione del Modello, SACE si impegna a diffonderlo a mezzo di posta elettronica e Intranet aziendale a tutti i dipendenti e Collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo.

Il funzionamento dell'Organismo ed i suoi componenti sono divulgati tramite apposita informativa.

6.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner

SACE promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i Consulenti, i Collaboratori a vario titolo e i Fornitori della Società. L'informativa potrà essere fornita, per i soggetti sopra elencati, attraverso quanto previsto nel sito internet ed anche attraverso l'accettazione di una clausola sui principi e sulle regole presenti nel Codice Etico da inserire nella contrattualistica standard. Con riferimento alle prescrizioni del D. Lgs. 81/08, SACE promuove, inoltre, la conoscenza del Modello tra i soggetti interessati dalla suddetta normativa (es. società appaltatrici per opere di manutenzione ordinaria e straordinaria, ecc.).