



SACE S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati
(D. Lgs. n. 231/2001)

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/09/2025

PARTE GENERALE

Indice

1. INTRODUZIONE	3
1.1. Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo	3
1.2. Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	4
1.3. Reati commessi all'estero.....	7
2. IL MODELLO DI SACE	7
2.1. La Società	7
2.2. Sistema di governo societario e assetto organizzativo	9
2.3. Rapporti infragruppo.....	9
2.4. Finalità del Modello	10
2.5. Destinatari del Modello	10
2.6. Approccio metodologico	11
2.7. Mappatura delle attività a rischio e analisi dei rischi potenziali	11
2.8. Analisi del sistema di controllo interno	11
2.9. Componenti del sistema dei controlli	12
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	15
3.1. Identificazione	15
3.2. Durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV	15
3.3. Funzioni e poteri	16
4. FLUSSI INFORMATIVI	18
4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	18
4.2. Flussi generali	18
4.3. Flussi specifici	19
4.4. Segnalazioni di Violazioni (c.d. Whistleblowing).....	19
4.5. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza	22
5. SISTEMA SANZIONATORIO	23
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO	25
6.1. Comunicazione e formazione del personale	25
6.2. Informativa a collaboratori esterni e partner.....	25

1. INTRODUZIONE

1.1. Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

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 D. Lgs. 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 anche “Decreto”).

Tale documento è il frutto di un’attività di analisi della struttura societaria e dell’operatività di SACE S.p.A. (di seguito anche “SACE” o la “Società”), con l’obiettivo di costituire un’esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati annoverati dal citato Decreto da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome.

Il Modello si compone:

- della presente “Parte Generale”, in cui sono richiamati i principi espressi dal Decreto e sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento a:
 - Organismo di Vigilanza;
 - sistema disciplinare e 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;
- di una “Parte Speciale”, in cui:
 - sono identificate le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione dei reati presupposto previsti nel Decreto;
 - sono indicati i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno¹ atti a prevenire la commissione di reati.

Con riferimento alle fattispecie di reato non presenti nella Parte Speciale, si precisa che, pur essendo stati presi in considerazione in fase di analisi preliminare tutti i reati presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuta altamente remota la probabilità di commissione di alcuni di essi; in relazione a tali reati la Società tiene comunque conto dei principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico di Gruppo, oltre che dei principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

¹ Codice Etico di Gruppo, disposizioni organizzative, procedure aziendali, deleghe.

1.2. Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il principio **della responsabilità amministrativa degli enti** per specifiche tipologie di **reati tentati o 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 dell'ente.
- soggetti “**sottoposti**” alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra menzionati.

L'ente non risponde se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il Decreto si pone, quindi, l'obiettivo di colpire, mediante l'irrogazione di sanzioni, direttamente l'ente e non solamente i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.) sovvertendo lo storico principio “*societas delinquere non potest*” che da sempre ha caratterizzato il diritto penale italiano.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha tentato o commesso materialmente il reato e si aggiunge, pertanto, a quest'ultima.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita quale “amministrativa” dal Legislatore, presenta caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie riconosciute al soggetto indagato o imputato nel processo penale.

Il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati sotto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente – e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente stesso – la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificamente delegato a tale attività nel caso di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

I reati dal cui compimento deriva la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto. In particolare, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

- I. delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- II. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis del Decreto);
- III. delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- IV. delitti in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- V. delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto);

- VI. reati societari (articolo 25-ter del Decreto), inclusi i delitti di corruzione tra privati;
- VII. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto);
- VIII. delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto);
- IX. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater. 1 del Decreto);
- X. abusi di mercato (articolo 25-sexies del Decreto e articolo 187-quinquies "*Responsabilità dell'ente*" del T.U.F.);
- XI. reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n.146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- XII. omicidio colposo e lesioni colpose in presenza di violazione delle norme sulla salute e sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (articolo 25-speties del Decreto);
- XIII. delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- XIV. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-octies.1 del Decreto);
- XV. delitti in materia di violazione del diritto di autore (articolo 25-novies del Decreto);
- XVI. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- XVII. reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);
- XVIII. delitti di corruzione tra privati (articolo 25-ter lett. s-bis del Decreto)
- XIX. delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del Decreto);
- XX. reati di razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del Decreto);
- XXI. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del Decreto);
- XXII. reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del Decreto);
- XXIII. reati di contrabbando (articolo 25 -sexiesdecies del Decreto);
- XXIV. delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies del Decreto);
- XXV. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies del Decreto);
- XXVI. delitti contro gli animali (art. 25-undevicies del Decreto);
- XXVII. reati relativi agli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, Legge 14 gennaio 2013, n. 9).

Il sistema sanzionatorio definito dal Decreto a fronte del compimento dei reati sopra elencati prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- *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 eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- *sanzione interdittiva*, che può consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- *la confisca del prezzo o del profitto del reato;*
- *la pubblicazione della sentenza.*

Il Decreto stabilisce, altresì, che il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e 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 inoltre espressamente (artt. 6 e 7) che la responsabilità amministrativa dell'ente sia esclusa qualora l'ente si sia dotato di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati disciplinati dal Decreto e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

In particolare, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, sussiste una differenza di disciplina e di regime probatorio per le ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti. In particolare, nell'ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, per beneficiare dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario che l'ente provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire simili reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello sia stato affidato ad un organismo di vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale è la pubblica accusa a dover fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire simili reati;
- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo, in ogni caso, alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Qualora i reati di cui al Decreto siano stati commessi da soggetti "sottoposti", la mancata ed efficace attuazione del Modello non determinerà la responsabilità dell'ente, essendo necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi sia stata la cosiddetta "colpa di organizzazione".

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6, comma 2 del Decreto) se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. “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;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto richiede, tra l’altro, che il Modello preveda i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi dell’art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto.

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

- una verifica periodica e, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.3. Reati commessi all’estero

L’art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa dell’ente possa configurarsi anche qualora i reati siano commessi all’estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Gli enti con sede nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previste dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell’ente;
- il reato sia stato commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’ente ai sensi dell’art. 5, comma 1, del Decreto;
- ricorrano i presupposti di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

2. IL MODELLO DI SACE

2.1. La Società

SACE è una società specializzata nel sostegno alla crescita delle imprese italiane attraverso un’ampia gamma di strumenti e soluzioni a supporto dell’export e dell’innovazione, il cui capitale è interamente detenuto dal Ministero dell’economia e delle finanze (di seguito anche “MEF”).

SACE detiene il 100% del capitale di: i) SACE FCT S.p.A., intermediario operante nel *factoring*; ii) SACE BT S.p.A., compagnia assicurativa attiva nei rami Credito, Cauzioni e Altri danni ai beni; iii) SACE SRV S.r.l., che opera quale società *in house* di SACE S.p.A., principalmente in ambito *procurement*.

SACE esercita attività di direzione e coordinamento sulle proprie società controllate.

Ai fini dell'identificazione delle aree di attività rilevanti ai sensi del Decreto, occorre fare riferimento a quanto previsto dall'oggetto sociale (art. 4 dello Statuto), di seguito riportato:

1. La Società ha per oggetto l'assicurazione, la riassicurazione, la coassicurazione e la 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.

2. La Società ha inoltre per oggetto il 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 dei processi produttivi e occupazionali in Italia.

3. Le garanzie e le coperture assicurative possono essere rilasciate nelle modalità e forme proprie dei mercati in cui la Società opera per il rischio di mancato rimborso di finanziamenti, comunque denominati ed effettuati, relativi alle attività di cui al primo e secondo comma.

4. Le garanzie e le coperture assicurative possono essere rilasciate anche a banche nazionali, nonché a banche estere od operatori finanziari italiani o esteri quando rispettino adeguati principi di organizzazione, vigilanza, patrimonializzazione ed operatività, per crediti concessi sotto ogni forma e destinati al finanziamento delle attività di cui al comma 1 e 2 del presente articolo nonché di quelle connesse o strumentali.

5. La Società può acquisire partecipazioni in società italiane ed estere direttamente strumentali all'esercizio dell'attività assicurativa e di garanzia o per consentire un più efficace recupero degli indennizzi erogati, concordando con la Società italiana per le imprese all'estero (Simest S.p.A.) l'esercizio coordinato di tale attività.

5bis. La Società esercita inoltre le ulteriori attività, anche domestiche, ad essa attribuite da norme di legge e relativi provvedimenti di attuazione; nonché ogni altra attività connessa o strumentale al progresso e consolidamento dell'internazionalizzazione dell'economia italiana e dei suoi operatori.

6. La Società può concludere accordi di riassicurazione e coassicurazione con enti o imprese italiani autorizzati, con enti o imprese esteri o con organismi internazionali, nonché stipulare contratti di copertura del rischio assicurativo, a condizioni di mercato, con primari operatori del settore.

7. Per il conseguimento dell'oggetto sociale la Società può compiere tutti gli atti ed effettuare tutte le operazioni che risulteranno necessarie, utili, strumentali o comunque connesse. È in ogni caso precluso lo svolgimento dell'attività bancaria e creditizia, della raccolta di risparmio tra il pubblico e dei servizi di investimento sotto ogni forma.

A decorrere dal 1° gennaio 2021, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legge dell'8 aprile 2020, n. 23 (c.d. "Decreto Liquidità"), SACE assume gli impegni derivanti dall'attività assicurativa e di garanzia dei rischi definiti non di mercato dalla normativa dell'Unione Europea, di cui all'art. 6, comma 9, D.L. 269/2003, nella misura del dieci per cento; il novanta per cento dei medesimi impegni è assunto, invece, dallo Stato senza vincolo di solidarietà. Tutti gli impegni assunti da SACE beneficiano inoltre della garanzia dello Stato italiano ai sensi del D.L. del 20 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni dalla Legge 24 novembre 2003, n. 326 (c.d. "D.L. 269/2003").

Le attività di SACE sono inoltre disciplinate anche dalla normativa dell'Unione Europea (inclusa la Direttiva 29/1998) e dall'Accordo sui Crediti all'Esportazione Ufficialmente Sostenuti (c.d. "Consensus"), firmato in sede OCSE.

SACE rispetta i principi stabiliti dalla Berne Union, organismo internazionale che riunisce società di credito all'esportazione e agenzie per il sostegno degli investimenti.

Il Decreto Liquidità, come modificato in sede di conversione e in occasione dei successivi interventi normativi, al

fine di assicurare la necessaria liquidità alle imprese con sede in Italia colpite dall'epidemia Covid-19, ha autorizzato SACE a concedere, fino al 30 giugno 2022, garanzie in favore di banche, istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e degli altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia che concedono finanziamenti - sotto qualsiasi forma - alle imprese colpite dall'epidemia Covid-19 (c.d. "Garanzia Italia"). Il Decreto Legge del 17 maggio 2022, n. 50 (c.d. "Decreto Aiuti") ha autorizzato altresì SACE a rilasciare garanzie, fino al 31 dicembre 2022, a supporto delle esigenze di liquidità delle imprese italiane colpite dagli effetti della crisi ucraina (c.d. "Garanzia SupportItalia"), a valere sulle risorse del medesimo Fondo "Garanzia Italia".

Il mandato di SACE è stato ulteriormente ampliato dall'art. 64 del Decreto Legge del 16 luglio 2020, n. 76 (c.d. "Decreto Semplificazioni"), convertito con modificazioni dalla Legge 11 settembre 2020, n. 120, che ha autorizzato SACE a rilasciare garanzie in relazione a finanziamenti concernenti progetti tesi ad agevolare la transizione verso un'economia pulita e circolare nonché verso una mobilità sostenibile e intelligente (c.d. "Garanzie Green").

Tali garanzie sono assunte da SACE a valere sulle risorse del Fondo "Garanzia Italia" di cui all'articolo 1, comma 14, del Decreto Liquidità, nei limiti di impegno fissati annualmente dalla Legge di bilancio, conformemente ai termini e alle condizioni previsti nella convenzione stipulata tra il MEF e SACE.

L'art. 1, comma 259 e ss., della Legge 213/2023, al fine di sostenere investimenti infrastrutturali e produttivi realizzati in Italia, anche in ambiti caratterizzati da condizioni di parziale fallimento di mercato e di livelli subottimali di investimento, ha autorizzato SACE a rilasciare, fino al 31 dicembre 2029, garanzie connesse a investimenti nei settori delle infrastrutture, anche a carattere sociale, dei servizi pubblici locali e dell'industria e ai processi di transizione verso un'economia pulita e circolare, la mobilità sostenibile, l'adattamento ai cambiamenti climatici e la mitigazione dei loro effetti, la sostenibilità e la resilienza ambientale o climatica e l'innovazione industriale, tecnologica e digitale delle imprese.

Da ultimo, l'art. 1, comma 108, della Legge 213/2023, al fine di contribuire all'efficace gestione del portafoglio gestito dalle compagnie assicurative per la copertura dei rischi catastrofali, ha autorizzato SACE a concedere a condizioni di mercato, in favore degli assicuratori e riassicuratori del mercato privato, una copertura fino al 50% degli indennizzi a cui i medesimi sono tenuti a fronte del verificarsi degli eventi di danno dedotti in contratto e comunque non superiore ai limiti previsti dalla stessa normativa.

2.2. Sistema di governo societario e assetto organizzativo

Il presente Modello è parte del sistema di *Corporate Governance* adottato dalla Società, in conformità con la normativa vigente, e si basa sul principio secondo cui dotarsi di un sistema di regole di governo societario, assicurando maggiori livelli di trasparenza e affidabilità, genera al contempo maggiori *standard* di efficienza.

SACE, nell'ottica di assicurare nel tempo dispositivi di governo societario, processi decisionali e una struttura organizzativa adeguata, ha adottato un modello di *governance* di tipo "tradizionale", la cui struttura è incentrata su un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale.

2.3. Rapporti infragruppo

Le prestazioni di servizio ed i rapporti tra SACE e le proprie società controllate sono regolati da appositi contratti di consulenza e di *service* sottoscritti dalle stesse.

Tali contratti prevedono, tra l'altro:

- la definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante e della società mandataria;
- l'identificazione delle consulenze/servizi da erogare;
- l'inserimento di clausole specifiche nell'ambito delle quali le società si impegnano, nei confronti l'una dell'altra, al rispetto più rigoroso dei rispettivi Modelli, che le parti dichiarano di ben conoscere e accettare.

2.4. Finalità del Modello

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto quanto una scelta facoltativa rimessa a ciascun ente, SACE ha deciso di adottare un Modello nel presupposto che lo stesso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale che potrebbero derivare da eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SACE nelle c.d. Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, 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 di 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 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;
- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di SACE in caso di commissione di reati.

In coerenza con la maggiore integrazione dei temi ambientali, sociali e di governance (c.d. ESG) e di rispetto dei diritti umani e considerata la trasversalità delle tematiche di sostenibilità che impattano su molteplici aree di attività aziendali a rischio (c.d. Attività sensibili), il sistema di controllo adottato a presidio dei reati di cui al Decreto rappresenta uno strumento utile anche per il conseguimento degli obiettivi di sostenibilità ESG e rispetto dei diritti umani e per la gestione dei relativi rischi.

2.5. Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello si applicano:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro intermittente, *part time*, contratto di inserimento e dipendenti distaccati presso altra impresa);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetti alla vigilanza e al controllo della Società).

2.6. Approccio metodologico

Il Modello è stato elaborato in ottemperanza alle indicazioni prescritte dalla normativa di riferimento (art. 6 del Decreto) nonché sulla base delle Linee Guida per il settore assicurativo elaborate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici, delle Linee Guida elaborate dall'ABI e delle Linee Guida elaborate da Confindustria; recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello è stato predisposto 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.

2.7. Mappatura delle attività a rischio e analisi dei rischi potenziali

Il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Le Strutture provvedono pertanto all'analisi periodica del contesto aziendale, al fine di mappare le aree di attività nel cui ambito possano essere commessi i reati rilevanti ai sensi del Decreto.

L'identificazione delle Attività sensibili è attuata attraverso un esame preliminare del *corpus* normativo aziendale (organigramma e funzionigramma, mappa dei processi principali e di supporto/strumentali, normativa interna, deleghe e procure, disposizioni organizzative, ecc.) e l'eventuale coinvolgimento dei soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale, attraverso incontri e condivisioni.

2.8. Analisi del sistema di controllo interno

Individuate le Attività Sensibili, si procede con un'analisi del sistema dei controlli preventivi esistente a presidio dei reati potenziali volta a formulare un giudizio di idoneità e individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative.

Si provvede pertanto alla rilevazione dei presidi di controllo interno esistenti (normativa interna e/o prassi, verificabilità e documentabilità delle operazioni e relativi controlli nonché delle fasi decisionali, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di una serie di interviste e approfondimenti con i responsabili delle Attività sensibili (c.d. *Process owner*).

Nell'ambito di tali attività di *risk assessment*, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo;
- normativa interna;
- sistema autorizzativo;
- sistema di controllo di gestione;
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
- principi etici formalizzati;
- sistema disciplinare;
- comunicazione al personale e relativa formazione.

I risultati ottenuti a seguito delle analisi svolte sono confrontati con le esigenze ed i requisiti imposti dal Decreto, al fine di individuare eventuali carenze del sistema dei controlli in essere.

2.9. Componenti del sistema dei controlli

Le componenti del sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

- a. **modello organizzativo** sufficientemente formalizzato e chiaro;
- b. **poteri autorizzativi e di firma** assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- c. **sistema di controlli interni**;
- d. **sistema di principi etici e regole di comportamento**, finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- e. **sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex-post* eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- f. **sistema di gestione della documentazione**;
- g. **sistema di comunicazione e formazione**, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- h. **sistema disciplinare** adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico di Gruppo e delle altre indicazioni del Modello;
- i. **sistema di informazione e segnalazione** tra i soggetti coinvolti in ciascun processo.

Tali componenti costituiscono presidi di controllo per la prevenzione di tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto. Per quanto riguarda i presidi di controllo specifici si rinvia alla Parte Speciale.

Il sistema di controllo preventivo per la riduzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto costituisce, inoltre, parte integrante del più ampio sistema di controlli interni e di gestione dei rischi della Società le cui finalità sono:

- l'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- l'implementazione di un adeguato controllo dei rischi attuali e prospettici ed il contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Società;
- il rispetto dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- la tempestività del sistema di *reporting* delle informazioni aziendali;
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni aziendali, contabili e gestionali, e la sicurezza delle informazioni e delle procedure informatiche;
- la salvaguardia del patrimonio, del valore delle attività e la protezione dalle perdite, anche in un'ottica di medio/lungo periodo;
- la conformità dell'attività della Società alla normativa vigente, nonché alle direttive politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

Il Consiglio di Amministrazione, che ha la responsabilità ultima di tale sistema, ne assicura la costante completezza, funzionalità ed efficacia, promuovendo un alto livello di integrità etica e una cultura del controllo tale da sensibilizzare l'intero personale di SACE sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

a. Modello organizzativo

Il modello organizzativo di SACE viene approvato dal Consiglio di Amministrazione e formalizzato attraverso l'emanazione di comunicazioni organizzative che evidenziano compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa.

b. Sistema autorizzativo e poteri di firma

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo chiari criteri per la sostituzione, in caso di assenza o di impedimento, dei titolari dei poteri nonché una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

Nel complesso, il sistema autorizzativo della Società si basa su un sistema di deleghe di poteri e di poteri di firma verso l'esterno, formalizzati attraverso procure speciali, come descritto nel successivo punto c.

c. Sistema di controlli interni

Il sistema di controllo adottato dalla Società a presidio dei reati del Decreto è caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:

- segregazione dei compiti: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla per quanto possibile, compatibilmente con le esigenze di operatività;
- sussistenza di procedure formalizzate: devono essere emanate procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, con modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili e descrizione delle modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici; ogni operazione relativa ad Attività sensibili deve essere adeguatamente registrata in archivi elettronici e/o sui sistemi informatici. Il processo di valutazione, di decisione/autorizzazione e svolgimento delle Attività sensibili deve essere verificabile *ex post* anche tramite appositi supporti documentali (da archiviare in modo sicuro e per un periodo di tempo adeguato e conforme alla normativa, laddove applicabile) e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- sussistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: a) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; b) definiti e conosciuti all'interno della società; c) preferibilmente esercitati in forma congiunta e comunque circoscritti a limiti di valore definiti.

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

- le procure/deleghe devono essere coerenti con la posizione ricoperta dal delegato nell'organigramma e con le responsabilità a lui attribuite e devono essere costantemente aggiornate, per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega/procura definisce i poteri del delegato/procuratore, i poteri gestionali assegnati e/o i poteri di spesa conferiti, in coerenza con la posizione organizzativa e le funzioni assegnate.

d. Sistema di principi etici e regole di comportamento

SACE ha adottato il Codice Etico di Gruppo quale strumento che enuncia l'insieme dei principi che ispirano i rapporti della Società con i dipendenti, i clienti, i fornitori, la Pubblica Amministrazione e, più in generale, con

riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società.

Il Codice Etico di Gruppo è un documento distinto dal Modello, anche se ad esso correlato, in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui 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.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto rappresenta un obiettivo del Modello. In tale ottica, l'adozione di un Codice Etico quale strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico di Gruppo, infatti, integrato nel più ampio sistema di *Corporate Governance*, mira ad aumentare i presidi aziendali finalizzati a ridurre il rischio di commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, raccomandando determinati comportamenti o, viceversa, vietando condotte cui sono collegate sanzioni, proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

e. Sistema di controllo di gestione e flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da SACE è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di revisione delle previsioni a livello di Società.

Tale sistema garantisce:

- la pluralità dei soggetti coinvolti ed un'adeguata segregazione delle aree aziendali interessate nell'elaborazione e nella trasmissione delle informazioni;
- la tempestiva segnalazione dell'insorgenza di situazioni critiche attraverso idonei flussi informativi e di *reporting*.

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

f. Sistema di gestione della documentazione

Tutta la documentazione, interna ed esterna è gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, le registrazioni e l'archiviazione.

g. Sistema di comunicazione e formazione

Al personale della Società è garantita adeguata comunicazione e formazione in relazione ai processi rilevanti ai fini della conoscenza e dell'applicazione del Modello e dei protocolli ad esso relativi.

h. Sistema disciplinare

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso. Eventuali violazioni del Modello sono sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità con quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lett b) del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare l'aggiornamento dello stesso è stato affidato a un Organismo di Vigilanza SACE (di seguito anche "OdV" o "Organismo") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed ha struttura collegiale.

3.1. Identificazione

Secondo gli orientamenti giurisprudenziali, le caratteristiche dell'Organismo, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni previste dal Decreto, sono:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali e operative, che costituiscono l'oggetto dell'attività di controllo. Tali requisiti possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica più elevata possibile ed una struttura di tipo collegiale, con un'attività di *reporting* al Consiglio di Amministrazione.

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 sul rispetto del Modello, con i necessari poteri d'indagine;
- essere supportato da una struttura interna tale da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- disporre di un *budget* per le attività di verifica.

L'Organismo di Vigilanza si avvale pertanto della collaborazione di risorse interne alla funzione *Internal Audit*, che supportano lo stesso OdV nel monitoraggio dei flussi informativi. Ove siano richieste specializzazioni specifiche su particolari tematiche, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre risorse della Società e/o a consulenti esterni.

L'Organismo risulta pertanto dotato delle caratteristiche per poter svolgere i compiti previsti dalla normativa di riferimento.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce inoltre in piena autonomia ed indipendenza, avendo a disposizione mezzi finanziari adeguati ad assicurargli la piena ed indipendente operatività e l'attuazione dei propri autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.2. Durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'Organismo sono disciplinati da apposito Regolamento.

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

La cessazione dalla carica dei componenti può essere determinata da dimissioni o revoca.

Le dimissioni da parte di uno o più componenti dell'Organismo possono essere presentate in qualsiasi momento e comunicate al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

La sostituzione di uno o più componenti dell'Organismo può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di SACE, sentito il Collegio Sindacale.

Un componente può essere revocato per giusta causa nei seguenti casi:

- grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o 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;
- sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei componenti dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- violazione degli obblighi di riservatezza ai quali i membri sono tenuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

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 Decreto, 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 dimissioni o revoca di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di SACE provvede 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 congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Modello adottato da SACE, del Codice Etico di Gruppo di sua competenza (per i reati previsti dal Modello) e delle normative interne, sia aziendali sia di Gruppo;
- 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, in collaborazione con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello, tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente 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 delle 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 Attività Sensibili, monitorare lo stato di attuazione del presente 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 relative all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo SACE 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 specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società e di strumenti che assicurino la segnalazione all'Organismo, da parte dei Destinatari del Modello ma anche da terze parti informate sui fatti, di presunti illeciti.

L'obbligo di istituire flussi informativi strutturati e strumenti per la raccolta di flussi e segnalazioni 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

Ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, riguardante fatti che possono configurare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsiasi natura, anche meramente omissivi, riferibili al personale di SACE e/o a terze parti, attinente all'attuazione del Modello nelle attività a rischio-reato deve essere portata a conoscenza dell'Organismo.

Al fine di facilitare il flusso informazioni verso l'Organismo sono stati istituiti i seguenti canali di comunicazione:

- posta elettronica al seguente indirizzo e-mail: OrganismodiVigilanza@sace.it;
- posta ordinaria indirizzata a Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231 presso SACE S.p.A. Piazza Poli 37/42 – 00187 Roma

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

- commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- eventuali carenze o violazioni delle normative interne vigenti, sia aziendali sia di Gruppo;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali violazioni del Codice Etico di Gruppo per i reati contemplati dal Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il 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 riceve, analizza e gestisce i flussi ricevuti, avvalendosi della funzione *Internal Audit* per lo svolgimento delle opportune verifiche sui fatti riportati, ove verificabili, assicurando il rispetto dei principi di

obiettività, competenza e diligenza professionale. L'Organismo valuterà eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza di eventuali violazioni del Modello, l'Organismo comunicherà gli esiti degli approfondimenti svolti ai soggetti competenti affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare.

4.3. Flussi specifici

Oltre ai flussi generali e alle segnalazioni di presunti illeciti, le funzioni aziendali interessate nelle Attività Sensibili dovranno trasmettere dei flussi informativi specifici all'Organismo.

I contenuti e la periodicità dei flussi informativi specifici sono individuati dall'Organismo che provvederà periodicamente, secondo le proprie esigenze di monitoraggio, al loro aggiornamento in funzione delle risultanze delle attività di aggiornamento periodico del *risk assessment* e di monitoraggio annuale sull'osservanza del Modello.

4.4. Segnalazioni di Violazioni (c.d. Whistleblowing)

4.4.1. La disciplina

Nel 2019 l'Unione Europea ha adottato la Direttiva n. 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali allo scopo di uniformare le normative degli Stati membri in materia. In Italia la Direttiva è stata recepita col Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 ("Decreto *Whistleblowing*").

Il Decreto *Whistleblowing* persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato cui appartengono e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6));
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6));
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Il Decreto *Whistleblowing* individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti i dipendenti e/o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, a patto che vengano a conoscenza di condotte illecite nel loro contesto lavorativo.

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del Decreto *Whistleblowing* comprende: tutti i dipendenti pubblici e i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti, anche non retribuiti.

La tutela si estende agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

L'ambito della tutela nei confronti di tali soggetti, nella triplice forma di tutela della riservatezza, tutela contro le ritorsioni e previsioni di cause di esclusione della responsabilità, deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.

Il Decreto *Whistleblowing* prevede che la segnalazione possa essere effettuata in forma scritta o orale, mediante 3 differenti canali di segnalazione:

- canali interni
- canali esterni
- divulgazione pubblica: al ricorrere di determinate condizioni, il segnalante può, in via subordinata, presentare una segnalazione al canale istituito dall'ANAC, ovvero, in via ulteriormente subordinata, effettuare una divulgazione pubblica.

Il Decreto *Whistleblowing* definisce, altresì, le misure per proteggere i c.d. *whistleblowers* sia dalle ritorsioni dirette (e.g. licenziamento, mobbing, calunnia), sia dalle ritorsioni indirette (e.g. destinate a colleghi, familiari, i "facilitatori", loro clienti o destinatari dei servizi per i rischi di penalizzazioni o boicottaggio).

Le tutele antidiscriminatorie si applicano se, al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate, fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e fosse stata rispettata la procedura definita dal Decreto. Non sono ritenuti rilevanti i motivi sottesi alla segnalazione.

La *ratio* della norma è quella di incentivare a segnalare eventuali comportamenti illeciti, senza che lo stesso abbia timore delle conseguenze pregiudizievoli.

È inoltre prevista l'inversione dell'onere della prova: tenuto conto che l'eventuale danno subito si presume conseguenza della segnalazione è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che le condotte e/o gli atti effettuati fossero stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

4.4.2. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

SACE si impegna a incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*).

A tal fine, in ottemperanza alle previsioni del Decreto *Whistleblowing*, SACE ha adottato la Policy "Gestione delle Segnalazioni", avente lo scopo di regolare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni.

Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- Segnalazioni *Whistleblowing*: segnalazioni relative a violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 24/2023;
- Segnalazioni Ordinarie: segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90 (di seguito, anche il "Decreto antiriciclaggio"), al Decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 (c.d. Codice delle Assicurazioni Private – CAP), art. 10-*quater* e al Regolamento Ue n. 596/2014 in materia di abusi di mercato (c.d. MAR).

Il *whistleblower* deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata, ovvero le informazioni relative alla stessa, siano vere.

Le Segnalazioni *Whistleblowing* non possono consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del *whistleblower* relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. In ogni caso, qualsiasi segnalazione venga trasmessa tramite i canali di segnalazione di cui alla Policy "Gestione delle Segnalazioni", sarà comunque tenuta in considerazione nei limiti della rilevanza e verificabilità della stessa.

SACE ha istituito i seguenti canali di segnalazione che possono essere utilizzati:

- piattaforma informatica accessibile da qualsiasi *browser* (anche accedendo da dispositivi mobili) al seguente *link*: <https://sace.pawhistleblowing.it/#/>; tale strumento offre le maggiori garanzie di riservatezza per il *whistleblower*;
- numero telefonico (+39.06.6736333) che consente la registrazione e la trasmissione di un messaggio vocale.

I Gestori dei canali di segnalazione interna sono i componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile *Internal Audit* di SACE. Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti. Tramite i soggetti preposti, sono effettuate le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che le stesse siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono segnalare eventuali violazioni dello stesso e/o del Codice Etico, attraverso i canali di comunicazione descritti nel presente paragrafo.

Le segnalazioni anonime non beneficiano della tutela accordata a norma di legge al segnalante (art. 16 del Decreto *Whistleblowing*) e saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e con tutti gli elementi informativi utili per verificarle indipendentemente dalla conoscenza dell'identità della persona segnalante.

I Gestori delle Segnalazioni si impegnano ad assicurare la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare le attività di verifica. La Società si impegna a tutelare i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione,

discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del *whistleblower*, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Le segnalazioni ricevute e la relativa documentazione sono conservate a cura dei Gestori delle Segnalazioni in un apposito archivio informatico.

4.5. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvede a fornire un'informativa almeno annuale al Consiglio di Amministrazione.

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.

L'Organismo dovrà segnalare inoltre 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 di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche organizzative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed 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 a reati contemplati dal Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo dovrà infine riferire tempestivamente:

- al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente, dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale e/o da altri Dirigenti della Società;
- al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società di revisione ovvero dai membri del Consiglio di Amministrazione.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello, del Codice Etico di Gruppo e la commissione di illeciti costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

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

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 e, in generale, i consulenti.

Il sistema sanzionatorio sarà applicabile nel caso in cui siano state accertate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo e illeciti, indipendentemente dal configurarsi di un reato e a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale;
- violazione delle misure previste dal Modello a tutela del segnalante condotte illecite o inadempienze; nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di tali segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazioni della normativa vigente in ambito whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/2023. In particolare, sono sanzionabili le seguenti condotte:
 - ritorsioni nei confronti di i) segnalanti, ii) facilitatori, iii) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, iv) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente, v) enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
 - ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
 - violazione della riservatezza sull'identità della persona segnalante e sulla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
 - mancata istituzione di canali di segnalazione (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
 - mancata implementazione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non adeguate alla normativa vigente (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
 - omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
 - esecuzione di segnalazioni diffamatorie o calunniatrici, poste in essere con dolo o colpa grave, quando sia intervenuta una sentenza – anche di primo grado – che accerti la responsabilità del segnalante per le condotte in oggetto, in sede civile o penale (art. 21, comma 1, lett. c, D. Lgs. 24/2023).

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 di Gruppo 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 delle 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. In tale ambito, i provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa sono:

- il rimprovero verbale;
 - il rimprovero scritto;
 - la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
 - il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
 - il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);
- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori con la qualifica di Dirigenti: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di Gruppo 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 di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle 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 di Gruppo da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
 - misure nei confronti dei Sindaci: in caso di violazione del Codice Etico di Gruppo, 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;
 - misure nei confronti dei soggetti apicali: in ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del soggetto apicale che dovesse commettere la violazione;
 - misure applicabili per la tutela del segnalante: in accordo con quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, la Società - in caso di violazione delle misure a tutela del segnalante condotte illecite o violazioni del Modello, o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate - ne valuta la gravità e applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Comunicazione e formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello e del Codice Etico di Gruppo, SACE ritiene necessario garantire una corretta divulgazione e conoscenza degli stessi e delle regole comportamentali in essi 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 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.

Sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione ritenuti più idonei.

In relazione alla comunicazione del Modello e del Codice Etico di Gruppo, SACE si impegna a diffonderli tramite la *Intranet* aziendale a tutti i dipendenti, e collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la loro comprensione.

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

6.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

SACE promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico di Gruppo anche tra i consulenti, i collaboratori a vario titolo e i fornitori della Società. A tal fine, ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* il Codice Etico di Gruppo nonché la Parte Generale del Modello ed è richiesta l'accettazione di una clausola sui principi e sulle regole presenti nel Codice Etico da inserire nella contrattualistica *standard*.