

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

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2021

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 Fct	8
2.1. La Società	8
2.2. Sistema di governo societario e assetto organizzativo	9
2.3. Rapporti infragruppo	9
2.4. Finalità del Modello	9
2.5. Destinatari del Modello.....	10
2.6. Approccio metodologico	10
2.7. Mappatura delle attività a rischio e analisi dei rischi potenziali	10
2.8. Analisi del sistema di controllo interno.....	11
2.9. Gap Analysis e Action Plan.....	11
2.10. Protocolli di prevenzione e sistema dei controlli	11
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	15
3.1. Identificazione	15
3.2. Durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV	16
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 e segnalazioni	18
4.3. Flussi specifici.....	19
4.5. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza	21
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'attenta attività di analisi della struttura societaria e dell'operatività di SACE Fct S.p.A. (di seguito anche "SACE Fct" o la "Società") ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati annoverati dal 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.
- e di una "**Parte Speciale**" in cui:
 - sono identificate, in riferimento alle fattispecie di reato, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
 - sono indicati i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno¹ atto 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 riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico di Gruppo, oltre che ai 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 nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente 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.

Oltre alla sussistenza dei requisiti sopra descritti, 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.

I reati dal cui compimento è fatta derivare 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);
- 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 violazione del diritto di autore (articolo 25-novies del Decreto);
- XV. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- XVI. reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);
- XVII. delitti di corruzione tra privati (articolo 25-ter lett. s bis del Decreto);
- XVIII. delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del Decreto);
- XIX. reati di razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del Decreto);
- XX. 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);
- XXI. reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del Decreto);
- XXII. reati di contrabbando (articolo 25 -sexiesdecies del Decreto).

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:

- *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 eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- *la 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 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 esiste 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, in 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.

In 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.

Dunque, 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 adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso 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 (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;
- 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:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e sottoposti nonché a terze parti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

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 di cui al Decreto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Gli enti aventi la sede principale 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;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrano i presupposti di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

2. IL MODELLO DI SACE Fct

2.1. La Società

SACE Fct è stata costituita da SACE S.p.A. con atto del 24 marzo 2009, per rispondere alle esigenze di sostegno alla liquidità e rafforzamento della gestione dei flussi di cassa delle imprese italiane.

SACE Fct è soggetta a direzione e coordinamento di SACE S.p.A.

La Società, iscritta al n. 86 dell'Albo degli intermediari finanziari ex artt. 106 del T.U.B., si propone di contribuire alla regolarizzazione dei flussi finanziari e alla progressiva riduzione dei tempi di pagamento, permettendo alle aziende di pianificare la dinamica di detti flussi. SACE Fct svolge le seguenti principali attività:

- operazioni dirette a facilitare la gestione - ivi compresi l'incasso, la ristrutturazione e lo smobilizzo - di crediti di terzi derivanti dall'esercizio di impresa, arti o professioni ovvero di crediti di altra natura vantati dalle imprese, sia italiane sia estere. La Società interviene nel ciclo del credito in tutte le sue forme e può - tra l'altro - acquistare e cedere crediti di impresa e relative garanzie, crediti di imposta o contributi pubblici, crediti relativi a finanziamenti a soggetti pubblici e privati, prestare garanzie, assumere o conferire mandati per l'incasso di crediti, effettuare pagamenti anticipati del corrispettivo di cessione di crediti o rilasciare fidejussioni e praticare lo sconto di effetti;
- ogni altra operazione finanziaria, commerciale, mobiliare e immobiliare necessaria o utile per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Ai fini dell'identificazione delle aree di attività rilevanti ai sensi del Decreto, occorre fare riferimento, in particolare, alle seguenti attività svolte da SACE Fct:

- gestione del credito e erogazione di anticipazione del corrispettivo a favore del cedente (Factoring pro solvendo standard o senza notifica);
- gestione, garanzia pro-soluto e anticipazione del corrispettivo, con assunzione da parte della Società del rischio di mancato pagamento del debitore (Factoring pro soluto standard, Operazioni IAS compliant, Maturity pro-soluto e pro-solvendo);
- anticipo con garanzia di SACE Fct in ordine alla solvenza del debitore (Factoring pro soluto senza notifica);
- gestione e garanzia pro-soluto, con assunzione da parte di SACE Fct del rischio di mancato pagamento del debitore;
- cessione verso Enti pubblici: può comprendere uno (i.e. gestione) o tutti e tre i servizi tipici del factoring (i.e. gestione, garanzia, anticipo) sulla base delle diverse esigenze del cliente. Può trovare applicazione in interventi sia pro-solvendo sia pro-soluto;
- pagamento garantito su crediti di nuova fornitura certificati dalla Pubblica Amministrazione/da un'impresa corporate (Reverse Factoring P.A./Reverse Factoring Corporate);
- garanzia e pagamento del corrispettivo dei crediti ceduti e assistiti da voltura/cessione benefici di polizze emesse da società del perimetro SACE ("Trade Finance");
- gestione, amministrazione e pagamento alla scadenza per conto del cliente/debitore dei crediti vantati nei confronti di quest'ultimo dai propri fornitori ed oggetto di previa conferma della regolarità delle forniture da parte del cliente/debitore nei limiti del Plafond concesso ("Confirming").

- garanzia e pagamento rivolta ad aziende residenti all'estero interessate, oltre che allo smobilizzo del credito, alla copertura dei rischi di insolvenza del debitore italiano ("Import Factoring").

2.2. Sistema di governo societario e assetto organizzativo

Il presente Modello si affianca alle scelte organizzative effettuate dalla Società in tema di *Corporate Governance*, la cui struttura si ispira al principio secondo cui dotarsi di un sistema di regole di governo societario, assicurando maggiori livelli di trasparenza e affidabilità, genera al contempo più elevati standard di efficienza.

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

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, riveste, inoltre, fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

2.3. Rapporti infragruppo

Le prestazioni di servizio ed i rapporti tra SACE Fct, la propria controllante SACE S.p.A. e le altre società del gruppo sono regolati da appositi contratti di *service* sottoscritti dalle stesse. Nell'ambito delle attività svolte in *service*, esse operano in conformità alla Circolare di Banca d'Italia n. 288/2015, "Disposizioni di vigilanza per gli Intermediari Finanziari" e al sistema procedurale vigente nonché in aderenza ai principi di controllo richiamati dal presente Modello per le attività in *service*.

I contratti di *service* prevedono, tra l'altro:

- la formale definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante e della società mandataria;
- l'identificazione dei 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 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, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, SACE Fct ha deciso di adottare il Modello nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, lo stesso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SACE Fct e/o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- 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 con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illeciti;

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SACE Fct nelle “aree di attività a rischio”, 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 Fct 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 Fct 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 Fct in caso di commissione di reati.

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 o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- 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 dei vertici della Società).

2.6. Approccio metodologico

Il presente Modello è stato elaborato in ottemperanza alle indicazioni prescritte dalla normativa di riferimento (art. 6 del Decreto) nonché sulla base delle Linee Guida elaborate dall'ABI e delle Linee Guida elaborate da Confindustria; 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.

2.7. 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.

La Società ha, dunque, proceduto all'analisi 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 aziendali a rischio (cd. "attività sensibili") è stata attuata attraverso un esame preliminare del *corpus* normativo aziendale (organigramma e funzionigramma, mappa dei processi principali e di supporto/strumentali, *policy* e procedure, sistema delle deleghe e procure, disposizioni organizzative, ecc.) e il successivo coinvolgimento dei soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale attraverso incontri e condivisioni.

In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali.

2.8. Analisi del sistema di controllo interno

Individuate le attività aziendali a rischio, si è proceduto 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.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla rilevazione dei presidi di controllo interno esistenti (*policy*, manuali, procedure formali e/o prassi adottate, 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 di tali attività sensibili (cd. *Process owner*).

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

- sistema organizzativo;
- procedure operative;
- 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.

2.9. Gap Analysis e Action Plan

I risultati ottenuti nella fase descritta precedentemente sono stati confrontati con le esigenze ed i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare eventuali carenze del sistema dei controlli esistente.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento denominato Gap Analysis e Action Plan, nel quale sono evidenziate le carenze rilevate nell'ambito delle attività di *risk assessment* descritte in precedenza e gli interventi di rafforzamento del sistema dei presidi.

Per quanto riguarda gli output del processo di *risk assessment*, i dettagli delle tipologie di controlli investigati e i risultati della Gap Analysis, si rimanda alle relative schede di rilevazione e analisi predisposte a seguito di condivisioni e incontri con i *Process owner* nella loro ultima revisione, presenti nell'archivio di SACE Fct.

2.10. Protocolli di prevenzione e sistema dei controlli

Le componenti (c.d. protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

- a. **sistema 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 validi 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 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 sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

a. Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo viene approvato dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Direttore Generale e formalizzato attraverso l'emanazione di comunicazioni organizzative che evidenziano compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa.

b. Sistema autorizzativo

Secondo quanto suggerito dalle linee guida di settore, i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle 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 funzioni e di procure formalizzato ed adeguatamente comunicato, meglio 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 nelle singole Sezioni della 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;
- esistenza di procedure formalizzate: devono esistere procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici; ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata in appositi archivi cartacei o elettronici e/o sui sistemi informatici. Il processo di valutazione, di decisione/autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile 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;
- esistenza 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:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di SACE Fct devono essere dotati di procura/delega di funzioni in tal senso;
- 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 procura/delega definisce i poteri del delegato, il/i soggetto/i cui il delegato riporta gerarchicamente, 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 Fct 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,

mercato finanziario (in generale, quindi, 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 Fct 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 di condotta 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 talune condotte a 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 Fct 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 sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso. Simili violazioni devono essere 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 ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lett b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo") è nominato dal Consiglio di Amministrazione di SACE Fct ed ha struttura collegiale.

3.1. Identificazione

Secondo i recenti orientamenti giurisprudenziali, le caratteristiche dell'Organismo, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del 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 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;
- identificarsi in una struttura interna così da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- disporre di un proprio *budget* per le attività di verifica.

L'Organismo di Vigilanza si avvale della collaborazione di uno staff dedicato, composto da risorse interne alla funzione *Internal Auditing* che supporta l'Organismo di Vigilanza anche nel monitoraggio dei flussi informativi da e verso lo stesso. Infine, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre risorse della Società (ivi incluse risorse appartenenti alla funzione legale, in relazione alle attività di verbalizzazione delle riunioni) nonché a consulenti esterni.

Sono state attribuite al Collegio Sindacale di SACE Fct le funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza conformemente alle prescrizioni legislative di cui al comma 4-bis dell'art. 6 del Decreto.

I componenti dell'OdV sono pertanto in possesso *ex lege* dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza stabiliti dalle disposizioni legislative e regolamentari applicabili alla Società. L'Organismo risulta, quindi, dotato, per effetto dei requisiti di tutti i suoi componenti, delle caratteristiche per poter utilmente svolgere tale funzione di controllo. Le Linee Guida dettate dagli organismi di categoria specificano, infatti, che "i requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria".

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 approvato dallo Stesso.

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

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

Per quanto riguarda le cause di decadenza nonché l'eventuale revoca dei componenti dell'OdV si rimanda alla disciplina prevista in materia per il Collegio Sindacale dagli art. 2399 e ss. del c.c.

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 Fct 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 aree a rischio, 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 perimetro 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 da SACE S.p.A.

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 e segnalazioni

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 Fct 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 di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, anche in conformità alle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (Legge n. 179/2017), sono stati istituiti i seguenti canali di comunicazione:

- piattaforma informatica: accessibile al seguente <https://sace.pawhistleblowing.it/>;
- posta elettronica al seguente indirizzo e-mail: OrganismodiVigilanzaSACEFCT@sacefct.it;
- posta ordinaria indirizzata a Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231 presso SACE Fct S.p.A. Via San Marco 21/A – 20121 Milano

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

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti 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 (*Policy*, Regolamenti, Procedure, ecc.);
- 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 generali e le segnalazioni, avvalendosi della funzione Internal Auditing per lo svolgimento delle opportune verifiche sui fatti segnalati, ove verificabili, assicurando il rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. 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.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, 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 tutela del Segnalante

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. "Legge sul whistleblowing") il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del Decreto ed ha inserito, all'interno dell'art. 6 del Decreto, tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6

- al comma 2-bis, dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- 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;
- al comma 2-ter, prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater, è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

4.4.2. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

SACE Fct 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, rilevanti ai fini del Decreto, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*). A tal fine SACE Fct ha adottato una procedura *ad hoc*, avente lo scopo di regolare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute. Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- violazioni di leggi, norme applicabili;
- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Codice Etico e del Modello.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, del Decreto). Tramite i soggetti preposti, saranno effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tali verifiche siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza della Società è il destinatario delle segnalazioni.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza della Società, per segnalare eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico, attraverso i canali di comunicazione descritti nel paragrafo 4.2. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto) e saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

L'Organismo di Vigilanza della Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare le attività di verifica. La Società si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, 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 dall'Organismo di Vigilanza della Società in un apposito archivio informatico.

4.5. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvede a fornire un'informativa 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.

Inoltre, l'Organismo dovrà segnalare tempestivamente al Presidente 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 Presidente.

Infine, l'Organismo, dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente o da altri Dirigenti della Società.

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.

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 Fct, 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 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 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 dalla Legge sul *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 Fct 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.

In particolare, saranno 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 Fct 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.

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

6.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

SACE Fct 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*.