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

Approvato, nella versione aggiornata, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/02/2025

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 BT 7
2.1. La Società 7
2.2. Sistema di governo societario e assetto organizzativo 8
2.3. Rapporti infragruppo 8
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 10
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
4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza 17
4.2. Flussi generali 17
4.3. Flussi specifici 18
4.4. Segnalazioni di Violazioni (c.d. Whistleblowing) 18
4.5. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza 21
5. SISTEMA SANZIONATORIO 22
6.1. Comunicazione e formazione del personale 24
6.2. Informativa a collaboratori esterni e partner 24

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 BT S.p.A. (di seguito anche "SACE BT" o la "Società") ed ha lo 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:
    - la normativa di cui al Decreto;
    - il sistema di governo societario e assetto organizzativo;
    - la metodologia di predisposizione del Modello;
    - i destinatari del Modello;
    - la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
    - il sistema disciplinare e misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
    - la formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- e di una "**Parte Speciale**", costituita da "**Protocolli**" 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 (c.d. "**Attività Sensibili**").
    - sono indicati i presidi di controllo specifici e i principi generali di comportamento del Sistema di controllo Interno[1] 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 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, normativa aziendale, 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.

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 per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

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), 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 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);

XXIII. delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies del Decreto);

XXIV. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies del Decreto);

XXV. 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:

- *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 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 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 BT

2.1. La Società

SACE BT S.p.A. è una compagnia di assicurazione e riassicurazione costituita da SACE S.p.A. nel 2004.

SACE BT è controllata al 100% da SACE S.p.A: ed è sottoposta a direzione e coordinamento da parte di quest'ultima.

La Società è soggetta alla vigilanza dell'IVASS ed è specializzata nel ramo credito, ramo cauzioni e ramo altri danni ai beni (costruzioni) e rami elementari.

Il business di SACE BT si focalizza principalmente sull'offerta dei seguenti prodotti assicurativi:

- Polizze del ramo credito a breve termine: l'offerta è rivolta ad aziende che operano in Italia e all'estero ed è volta ad assicurarne i crediti in caso di mancato pagamento derivante da eventi di natura commerciale e politica. In particolare, mediante le polizze del ramo del credito, la Società può assicurare (i) dal rischio di mancato pagamento dei crediti commerciali verso debitori esteri derivanti da transazioni con dilazioni di pagamento fino a 24 mesi, (ii) il fatturato globale di imprese che vendono i propri prodotti o servizi in Italia e all'estero che hanno l'esigenza di proteggere le proprie transazioni commerciali dal rischio di mancato pagamento, (iii) il fatturato - fino a 5 milioni di Euro - di piccole imprese che vendono i propri prodotti o servizi in Italia e all'estero dal rischio di mancato pagamento dei crediti commerciali e (iv) coperture di secondo livello che integrino la copertura fornita da una polizza credito globale;

- Polizze ramo cauzioni: l'offerta prevede coperture assicurative ad imprese che intendono ricorrere ad una fideiussione assicurativa per accrescere la propria competitività e flessibilità finanziaria. In particolare, l'offerta prevede i seguenti principali prodotti:

  – garanzia per gli appalti: garantisce le imprese per la partecipazione a gare di appalto sia in Italia che all'estero;

  – cauzioni per l'edilizia: garantiscono l'attività delle imprese che operano nel mercato immobiliare residenziale;

  – cauzioni doganali: garantiscono operatori doganali e, più in generale, le imprese autorizzate ad operare in Dogana;

  – cauzioni ambientali: forniscono la copertura di un eventuale danno ambientale causato da parte dell'impresa nell'esercizio dell'attività di gestione, trasporto e smaltimento di rifiuti.

- Polizze ramo costruzioni (ramo altri danni ai beni e rami elementari): i principali prodotti offerti dalla Società in questo ambito sono riferiti all'edilizia - privata e pubblica - e sono concepiti per assicurare tutti i rischi connessi alla costruzione e quelli derivanti dall'esercizio dell'attività imprenditoriale e gestione dei beni. Ulteriori soluzioni assicurative offerte in questo ambito sono dedicate alla protezione dai rischi di incendio, furto e responsabilità civile verso terzi e operai, oltre che alla protezione da catastrofi naturali (cd. coperture CAT-NAT).

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 BT, 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 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 BT e la propria controllante SACE S.p.A. nonché tra SACE BT e SACE SRV S.r.l. sono regolati da appositi contratti di service sottoscritti dalle stesse.

Nell'ambito delle attività svolte in service, esse operano in conformità al Regolamento IVASS n° 38 del 3 luglio 2018,

“Disposizioni in materia di governo societario delle imprese e dei gruppi assicurativi” in attuazione degli artt. 29-bis e 30-septies e 215-bis del D.Lgs. n. 209 del 7 settembre 2005 (cd. “Codice delle assicurazioni private”) 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 BT ha deciso di adottare il Modello nella convinzione che lo stesso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SACE BT 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 che potrebbero derivare da eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SACE BT 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 BT 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 BT 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 BT in caso di commissione di reati.

Inoltre, in coerenza con l’attuale indirizzo strategico di SACE BT, volto alla sempre maggiore integrazione dei temi ambientali, sociali, di governance (c.d. ESG) e di rispetto dei diritti umani nei processi aziendali e considerata la trasversalità delle tematiche di sostenibilità che impattano su molteplici aree di Attività Sensibili, il sistema di controllo adottato dalla Società 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 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 e periodicamente aggiornato 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, 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, normativa interna, 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 Sensibili, 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 (normativa interna 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 di tali 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 di 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 condivisione e incontri con i Process Owner nella loro ultima revisione, presenti nell'archivio della Società.

2.10. Protocolli di prevenzione e 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. **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 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 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;
- 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 BT 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 BT 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, le Autorità, 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 BT 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 BT 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'idonea 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. 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 BT 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 Audit* 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 BT 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".

Inoltre, l'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia ed indipendenza, avendo a disposizione mezzi finanziari adeguati ad assicurargli la piena ed indipendente operatività e l'attuazione dei suoi

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 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 BT 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 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

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 BT 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: OrganismodiVigilanzaSACEBT@sacebt.it;
- posta ordinaria indirizzata a Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231 presso SACE BT S.p.A. Piazza Poli, 37/42, 00187 – Roma.

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

- 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, Digit Flow, 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 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 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 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing").

Il Decreto Whistleblowing (precedente normativa vigente in materia Legge 30 novembre 2017, n. 179), 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 lavoratori o i 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
- la divulgazione pubblica: al ricorrere di determinate condizioni, il segnalante può, in via subordinata, presentare una segnalazione al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC, ovvero, in via ulteriormente subordinata, effettuare una divulgazione pubblica.

Il Decreto Whistleblowing definisce, altresì, le misure per proteggere i *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 destinatarii 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 ed è stata rispettata la procedura definita dal Decreto. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione.

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

È inoltre prevista, l'inversione dell'onere della prova: la ritorsione si presume posta in essere e l'eventuale danno subito sia conseguenza della segnalazione ed è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati era motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

4.4.2. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

SACE BT 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 BT 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 24 febbraio 1998, n. 58, art. 4 undecies (c.d. TUF), 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).

La persona Segnalante 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 della persona Segnalante 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 BT ha istituito i seguenti canali di segnalazione interna che possono essere alternativamente utilizzati:

- piattaforma informatica accessibile da qualsiasi *browser* (anche accedendo da dispositivi mobili) avente il seguente indirizzo: https://sace.pawhistleblowing.it/#/ che consente di inviare segnalazioni per iscritto. Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per la persona Segnalante;
- un canale orale, mediante telefonata al numero 066736333 che consentirà la registrazione e la trasmissione di un messaggio vocale.

Il Gestore dei canali di segnalazione interna è individuato nelle figure dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile Internal Audit di SACE S.p.A. e dal Responsabile Internal Audit di SACE BT. Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed

accertamenti. 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.
Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono segnalare eventuali violazioni del Modello 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.

Il Gestore delle Segnalazioni si impegna 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 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 a cura del Gestore 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 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 dai 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;
- 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 legale 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 BT, 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, 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 BT 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 BT 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 BT 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*.