

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Redatto ai sensi dell'art. 6, 2° comma, lett. a)

del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**

Edizione 6.0 - Anno 2021

Approvato dal Preposto della Sede Secondaria per l'Italia

nonché Rappresentante Legale di Euler Hermes Italia

in data: 22/12/2021

INDICE

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| DEFINIZIONI..... | 4 |
| PARTE GENERALE..... | 12 |
| 1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N°231..... | 12 |
| 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE..... | 12 |
| 1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL D. LGS. 231/2001..... | 12 |
| 1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ..... | 22 |
| 1.4. I CRITERI DI IMPUTAZIONE SUL PIANO OGGETTIVO..... | 22 |
| 1.5. I CRITERI DI IMPUTAZIONE SUL PIANO SOGGETTIVO..... | 23 |
| 1.6. ADOZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE..... | 24 |
| 1.7. APPARATO SANZIONATORIO E PROCESSO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO..... | 26 |
| 1.8. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO DELL'ENTE..... | 28 |
| 1.9. AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE..... | 29 |
| 1.10. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ANIA..... | 29 |
| 1.11. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO..... | 31 |
| 2. IL MODELLO ADOTTATO DA EULER HERMES ITALIA..... | 31 |
| 2.1. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO..... | 32 |
| 2.2. FINALITÀ E SCOPO DEL MODELLO..... | 32 |
| 2.3. DESTINATARI DEL MODELLO..... | 34 |
| 2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO..... | 34 |
| 2.4.1. INFORMAZIONI SOCIETARIE..... | 35 |
| 2.4.2. IL SISTEMA DEI POTERI E DELLE DELEGHE..... | 36 |
| 2.5. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO..... | 37 |
| 2.6. CRITERI DI FORMAZIONE DEL MODELLO..... | 38 |
| 2.6.1. METODOLOGIA DI ANALISI DEL RISCHIO DI REATO..... | 40 |
| 2.6.2. METODOLOGIA DI ANALISI DEL RISCHIO DI REATO..... | 43 |
| 2.7. MAPPATURA DEI RISCHI DAL NOVEMBRE 2015 AL 31 DICEMBRE 2020..... | 44 |
| 2.8. EFFICACE ATTUAZIONE E MODIFICAZIONE DEL MODELLO..... | 44 |
| 2.9. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO..... | 45 |
| 3. ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 46 |
| 3.1. PREMessa..... | 46 |
| 3.2. CRITERI DI SCELTA E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 46 |
| 3.3. NOMINA, COMPOSIZIONE, DURATA E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 48 |
| 3.3. CAUSE DI DECADENZA..... | 49 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.4. CAUSE DI SOSPENSIONE..... | 50 |
| 3.5. TEMPORANEO IMPEDIMENTO DI UN COMPONENTE EFFETTIVO..... | 50 |
| 3.6. COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 51 |
| 3.7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 53 |
| 3.8. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI | 54 |
| 3.9. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI ⁵⁶ | |
| 3.10. REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO..... | 57 |
| 3.11. LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI..... | 57 |
| 3.12. LIBRO VERBALE DELLE RIUNIONI DELL' O.D.V. | 57 |
| 3.13. CONFLITTO DI INTERESSE DI UN COMPONENTE DELL'O.D.V. NELLE DECISIONI DELL'O.D.V. | 58 |
| 4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO | 59 |
| 4.1. COMUNICAZIONE INTERNA | 59 |
| 4.2. FORMAZIONE | 60 |
| 5. SISTEMA DISCIPLINARE..... | 61 |
| 5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE..... | 61 |
| 5.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO..... | 62 |
| 5.3. GRADO DI VIOLAZIONE | 62 |
| 5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI) | 63 |
| 5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI | 66 |
| 5.6. MISURE NEI CONFRONTI DEL LEGALE RAPPRESENTANTE DI EHI | 67 |
| 5.7. MISURE NEI CONFRONTI DELL'HEAD OF MMMEA REGION/ LEGALE RAPPRESENTANTE | 68 |
| 5.8. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI AUTONOMI COLLABORATORI ESTERNI.. | 68 |
| 5.9. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 69 |
| 6. PARTI SPECIALI..... | 70 |
| 6.1. INTRODUZIONE..... | 70 |
| 6.2. FUNZIONI DELLE PARTI SPECIALI..... | 71 |

DEFINIZIONI

- “Attività di assicurazione e riassicurazione”: ai sensi dell’art. 106 del Codice delle Assicurazioni Private (D. Lgs. 209/2005) “L'attività di intermediazione assicurativa e riassicurativa consiste nel presentare o proporre prodotti assicurativi e riassicurativi o nel prestare assistenza e consulenza finalizzate a tale attività e, se previsto dall'incarico intermediativo, nella conclusione dei contratti ovvero nella collaborazione alla gestione o all'esecuzione, segnatamente in caso di sinistri, dei contratti stipulati”.
- “Assicurazione crediti”: valutazione preventiva degli acquirenti riguardante la copertura del rischio di perdita definitiva, originato da insolvenza e/o di mancato pagamento di crediti commerciali a breve termine sorti nei confronti di operatori economici, a seguito di contratto di fornitura o prestazione di servizi.
- “Agenti”: i soggetti, sia persone fisiche che persone giuridiche, a cui la Società ha contrattualmente conferito l’incarico di agente di assicurazione.
- “Attività a rischio di reato” o “Attività sensibile”: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni ed atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato presupposto.
- “Codice di Condotta”: documento che enuncia i principi di sviluppo e di responsabilità sociale indirizzato ai dipendenti e membri dell’Alta Direzione di Euler Hermes Italia.
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai Dipendenti del settore assicurativo.
- Clausole di salvaguardia: le clausole inserite nei contratti della Società che prevedono l’impegno della controparte di conoscere e operare in conformità con il Decreto 231 e il Modello della Società.
- “Collaboratori”: coloro che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione.
- “Confisca”: ai sensi dell’art. 19 del D. Lgs. 231/2001, sanzione obbligatoria finalizzata a sottrarre all’ente, salvo che per la parte che possa essere restituita al danneggiato, il prezzo o il profitto del Reato presupposto e, ove ciò non sia possibile, denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.
- “Consulenti”: coloro che agiscono per conto e/o in nome della Società sulla base di un incarico o di altro rapporto di collaborazione.
- “Datore di Lavoro”: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

- "Decreto 231" o "D. Lgs n. 231/2001": decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- "Dipendenti" e "Personale": i soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- "Dirigente": il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.
- "Destinatari": i soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello (i Dipendenti, gli Organi Sociali, le Società di Service, gli Agenti, i Consulenti e i Partner della Società ed altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari).
- "Decreto Sicurezza": Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- "DVR": Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
- "DUVRI" o "Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze": il documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratori autonomi all'interno della propria unità produttiva contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d'opera o di somministrazione.
- "Euler Hermes S.A.": ("Euler Hermes Italia" o la "Società" o "Ente" o "EH Italia" o "EHI"), con sede legale in via Raffaello Matarazzo, 19 - 00139 ROMA. La Società è soggetta alla "direzione e coordinamento" ad opera di Euler Hermes Group, facente parte di Allianz Group.
- "Fornitori": i fornitori di beni e servizi (inclusi i Consulenti).

- “Incaricati di un Pubblico servizio”: ai sensi dell’art. 358 c.p., “Sono incaricati di un Pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un Pubblico servizio. Per Pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.
- “Impresa affidataria”: impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi.
- “Recupero crediti”: attività finalizzata ad ottenere il pagamento di un credito (totale o parziale), sia quando il debitore rifiuta di onorarlo, sia quando si trova in una situazione di momentanea difficoltà ad adempiere la sua obbligazione.
- “Linee Guida”: Linee Guida per il settore Assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate dall’Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA).
- “Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi dell’articolo 6, 2° comma, lett. a) del Decreto 231, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati da parte del Personale apicale o subordinato.
- “Medico Competente”: medico - in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del Decreto Sicurezza - che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29 comma 1 del richiamato Decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la Sorveglianza Sanitaria.
- “MMEA Region”: MMEA Region, acronimo di Mediterrean Countries, Africa & Middle East Region, è una delle sette Regions nelle quali Euler Hermes Group si suddivide. Nello specifico Euler Hermes Italia rientra nella MMEA Region.
- “Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”: l’Organismo interno di controllo, istituito ai sensi dell’art. 6 del Decreto 231, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, del Codice di Condotta, dei Protocolli e dei relativi aggiornamenti.
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione (centrale, periferica e locale)”: la pubblica amministrazione, come definita all’art. 1, 2° comma del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalle altre disposizioni normative rilevanti in materia. A titolo meramente esemplificativo ed avendo riguardo all’operatività della Società, si possono individuare quali soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione: i) lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni; ii) i Ministeri, i Dipartimenti, le Commissioni; (iii) gli Enti Pubblici non economici (INPS, ENASARCO, INAIL, ISTAT); (iv) le Autorità Pubbliche di Vigilanza (IVASS).

- “Parte Speciale”: Ciascuna delle sezioni del presente Modello che è stata predisposta per le singole tipologie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001 che sono ipotizzabili in capo alla Società, in relazione alla specifica attività esercitata.
- “Protocollo o procedura”: un insieme di presidi finalizzati a prevenire la commissione di un Reato e composti da: principi generali di organizzazione, gestione e controllo per tutte le attività sensibili, procedure aziendali, presidi di controllo (misura organizzativa, fisica e/o logica), Codice di Condotta, divieti espressi nelle Parti Speciali.
- “Pubblici Ufficiali”: ai sensi dell’art. 357 cod. pen., “Sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto Pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.
- “Risk Assessment”: analisi dei rischi aziendali in relazione alle fattispecie di reato ex D. Lgs. n. 231/2001.
- “Reati” o “Reati presupposto”: i reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società, degli enti e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, previsti dagli artt. da 24 a 25-sexiesdecies del Decreto e dall’art. 10, legge 16 marzo 2006, n. 146 e s.m.i.
- “RSPP” o “Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione”: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nell’articolo 32 del Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.
- “Sistema Disciplinare”: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- “Soggetti apicali”: sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società. Si ritiene che appartengano a questa categoria gli amministratori, i direttori generali e anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società.
- “Sottoposto”: persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto apicale come previsto dall’art. 5 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001.
- “SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione”: l’insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni della Società, finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali.

PREMESSA

Introduzione al Decreto Legislativo n. 231, 8 giugno, 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “D. Lgs. 231/2001”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della *Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (identificati tutti come “Enti”).

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l’illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l’Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

Struttura del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 predisposto da Euler Hermes Italia

La Società Euler Hermes Italia ha ritenuto opportuno aggiornare il proprio *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (“Modello”) redatto ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Cronologia degli aggiornamenti del Modello

| Versione | Data approvazione | Note |
|----------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.0 | 28/05/2007 | Prima stesura del documento – Adozione del Modello |
| 2.0 | 05/12/2008 | Revisione generale e inserimento nuovi reati: <ul style="list-style-type: none"> • Reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro • Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita • Delitti Informatici e trattamento illecito di dati |
| 3.0 | 21/04/2011 | Revisione generale e inserimento nuovi reati: <ul style="list-style-type: none"> • induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria |

| | | |
|-----|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.0 | 25/11/2015 | Ristrutturazione completa del Modello per recepire la nuova configurazione societaria di <i>Euler Hermes S.A.</i> con riferimento alla propria Sede Italiana e Rappresentanza Legale per l'Italia (EHI) |
| 5.0 | 2021 | Revisione generale per inserimento nuove fattispecie di reati presupposto. |
| 6.0 | 2021 | Revisione generale con supporto di soggetto terzo indipendente |

MODELLO 6.0

L'attuale Modello - nella versione 6.0 - è stato oggetto di esame e condivisione con il supporto di un Soggetto terzo indipendente (Studio Legale). Pertanto il Modello della società *Euler Hermes S.A.* con riferimento alla propria Sede Italiana e Rappresentanza Legale per l'Italia, ha una struttura modulare e si compone delle seguenti parti:

| | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Parte Generale | <p>Contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ I principi generali del D. Lgs. n. 231/2001; ■ Le caratteristiche peculiari del Modello adottato dalla Società; ■ Le caratteristiche e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.); ■ Il sistema sanzionatorio nei confronti dei Destinatari del Modello; ■ La formazione nei riguardi dei Destinatari del Modello. |
| Parti Speciali | <p>È formata da:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Parte Speciale 1: "Reati contro la Pubblica Amministrazione"; ■ Parte Speciale 2: "Reati societari"; ■ Parte Speciale 3: "Reati di Market Abuse"; ■ Parte Speciale 4: "Reati informatici"; ■ Parte Speciale 5: "Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro"; ■ Parte Speciale 6: "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"; |

| | |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ Parte Speciale 7: <i>“Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, i reati di criminalità organizzata, i reati transnazionali e i reati contro la persona”;</i> ■ Parte Speciale 8: <i>“Reati contro l’industria ed il commercio ed in materia di violazione del diritto di autore”;</i> ■ Parte Speciale 9: <i>“Reati ambientali”;</i> ■ Parte Speciale 10: <i>“Reati tributari”.</i> |
| Allegato n. 1 | Reati presupposto della Responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001 |
| Allegato n. 2 | Linee Guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate dall’Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) |
| Allegato n. 3 | Mappa Rischi- Reato |
| Allegato n 3 bis | Risk Assessment e Gap Analysis (reati dal 1- settembre 2015 al 31 dicembre 2020) |
| Allegato n. 4 | Esiti <i>Risk Assessment</i> |
| Allegato n 4 Bis | Esiti Risk Assessment (reati dal 1- settembre 2015 al 31 dicembre 2020) |
| Allegato n. 5 | Piano di gestione del rischio |
| Allegato n. 6 | Codice di Condotta /Codice Anticorruzione / Antitrust |
| Allegato n. 7 | Elenco Procedure |
| Allegato n. 7 bis | Elenco Procedure 2020 |
| Allegato n. 8 | Elenco Poteri e deleghe aziendali |
| Allegato n. 8 bis | Elenco Poteri e deleghe aziendali 2020 |
| Allegato n. 9 | Regolamento Organismo di Vigilanza |
| Allegato n. 9 bis | Regolamento Organismo di Vigilanza 2020 |
| Allegato n. 10 | Flussi informativi verso Organismo di Vigilanza |

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabile, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono, invece, suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica societaria e l'evoluzione legislativa - riguardante, ad esempio, la modifica delle tipologie di reato inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/01 - potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

PARTE GENERALE

SEZIONE I

1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N°231

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 231/2001, come anticipato, introduce la responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e quindi sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati *nell'interesse* o a *vantaggio* delle società stesse.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma; essa si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato. Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "*amministrativa*" della società.

Nonostante il legislatore italiano non abbia voluto introdurre una responsabilità dell'ente di natura penale (e ciò per l'ostacolo rappresentato dall'art. 27 della Costituzione italiana), i principi che regolano il D. Lgs. 231/2001 sono sostanzialmente improntati alla forma della responsabilità penale essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei Reati, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità della Società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo "**interesse**" o a suo "**vantaggio**":

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ("**Soggetti Apicali**"), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (ad esempio, amministratori, direttori generali, dirigenti);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a), ad esempio, dipendente non dirigenti.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal D. Lgs. 231/2001

Una responsabilità amministrativa dell'ente può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei reati tassativamente indicati per legge: per la gran parte, essi sono contenuti nel D. Lgs. n. 231/2001,

agli artt. da 24 a 25-*sexiesdecies*; ulteriori indicazioni si rinvengono all'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146.

Le leggi più rilevanti che hanno integrato nel tempo il D.Lgs. 231/2001, i testi degli articoli con l'indicazione delle pene e le sanzioni previsti dal Codice Penale e dal Codice Civile sono riportati in **Allegato 1**.

I Reati attualmente previsti dal Decreto 231/2001 sono i seguenti:

Delitti contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 ex D. Lgs. 231/01)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)
- Truffa a danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371:

all'art. 24 D.Lgs. 231/01, sono stati introdotti i nuovi reati di:

- “Frode nelle pubbliche forniture ex art. 356 c.p.” ;
- “Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo, ex art. 2, comma 1, L. n. 898/1986.

all'art. 25 D.Lgs. 231/01 sono stati introdotti i nuovi reati di:

- Peculato offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea ex 314 c.p.,
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea ex art. 316 c.p. e
- Abuso d'ufficio ex art. 323 c.p. nei casi in cui da essi derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Reati informatici (Art. 24 bis ex D.Lgs. 231/01)

- Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Delitti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica introdotti dal d.l. 21 settembre 2019, n. 105

Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter ex D.Lgs. 231/01)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico – mafioso (Art. 416 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)
- Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.)

Delitti contro la fede pubblica (Art. 25 bis ex D.Lgs. 231/01)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art.473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio (Art.25 bis 1 ex D. Lgs. 231/01)

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art.513 c.p.)

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art.513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art.514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art.515 c.p.)
- Vendita di sostanze non genuine come genuine (art.516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art.517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)

Reati societari (Art. 25 ter ex D.Lgs. 231/01)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635, III comma c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, I comma c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Delitti di terrorismo (Art.25 quater ex D.Lgs. 231/01)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza degli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 625/1979)
- Art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo- new York 09 dicembre 1999

Delitti contro la persona (Art. 25 quater 1 ex D.Lgs. 231/01)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 c.p.)

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies ex D.Lgs. 231/01)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)

- Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)

Market Abuse (Art. 25 sexies ex D.Lgs. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Art. 25 septies ex D.Lgs. 231/01)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.)

entrambi i delitti se commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25 octies ex D.Lgs. 231/01)

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies.1 ex D.Lgs. 231/01)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 ter, co. 2 c.p.)
- Delitti contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio previsti dal

codice penale, laddove abbiano ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies ex D.Lgs. 231/01)

- Art. 171 della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 bis della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 ter della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 septies della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 octies della Legge 22 aprile 1941 n. 633

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies ex D. Lgs. 231/01)

- Art. 377 bis c.p.

Reati Ambientali (Art. 25 undecies ex D.Lgs. 231/01)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733 bis c.p.)
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- Circostanza aggravanti (art. 452 octies c.p.)
- Norme a tutela del suolo, del sottosuolo nonché delle acque dall'inquinamento (Art. 137 ex D. Lgs. 152/06)
- Attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (Art. 452 quaterdecies c.p.)
- Bonifica dei siti (Art. 257 ex D. Lgs. 152/06)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258 ex D. Lgs. 152/06)

- Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 ex D.Lgs. 152/06)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (Art. 260bis ex D. Lgs. 152/06)
- Norma a tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (Art. 279 ex D. Lgs. 152/06)
- Norme sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Artt. 1-2-3bis-6 ex Legge 150/1992)
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (Art. 3 ex Legge 549/1993)
- Inquinamento doloso delle navi (Art. 8 ex D. Lgs. 202/2007)
- Inquinamento colposo delle navi (Art. 9 ex D. Lgs. 202/2007)

Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies ex D.Lgs. 231/01)

- Art. 22, comma 12 bis ex D.Lgs. 286/1998
- Art. 12, commi 3, 3bis, 3 ter e 5 ex D. Lgs. 286/1998

Razzismo e Xenofobia (Art. 25 terdecies ex D.Lgs. 231/01)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies ex D.Lgs. 231/01)

- Artt. 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401

Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies ex D. Lgs. 231/01)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2, commi 1 e 2-bis ex D. Lgs. 74 / 2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 ex D. Lgs. 74 / 2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8, commi 1 e 2-bis ex D. Lgs. 74 / 2000)

- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 ex D. Lgs. 74 / 2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 ex D. Lgs. 74 / 2000)

D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371:

all'art 25 quinquiesdecies D. Lgs. n. 231/01 sono stati introdotti i nuovi reati tributari di:

- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs 74/2000);
- di omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs 74/2000);
- di indebita compensazione (art. 10 quater D. Lgs 74/2000);

se risultano commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e sono finalizzati ad evadere l'IVA per un ammontare non inferiore a 10 milioni di Euro.

In relazione agli artt. 2, 3 e 4 D.Lgs 74/2000, è stata estesa la punibilità al delitto tentato nell'ipotesi di atti compiuti anche nel territorio di un altro Stato membro dell'Unione Europea e finalizzati all'evasione dell'IVA per un valore non inferiore ai dieci milioni di euro.

Reato di contrabbando di cui al DPR n. 43/1973 (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/01 - in tema di elusione dei diritti doganali.

• Reati di contrabbando di cui al DPR n. 43/1973

Il nuovo art. 25-sexiesdecies prevede:

- La sanzione pecuniaria fino a 200 quote;
- Un'aggravante per il caso in cui l'ammontare dei diritti di confine dovuti superi euro 100.000 (sanzione pecuniaria fino a 400 quote);
- L'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2, lett. c), d), ed e), ossia: il divieto di contrattare con la PA (salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Reati transnazionali

- L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della

sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità

I criteri di imputazione della responsabilità si distinguono in:

- criteri di imputazione sul piano oggettivo;
- criteri di imputazione sul piano soggettivo.

1.4. I criteri di imputazione sul piano oggettivo

I Reati presupposto possono essere imputati all'ente solo a certe condizioni.

La prima condizione è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'autore del reato deve appartenere ad una di queste due categorie:

- Soggetti in "**posizione apicale**": coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società, persone cioè che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente.
- Soggetti "**sottoposti**": tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei Soggetti apicali. Oltre a tutti lavoratori Dipendenti, rientrano in questa categoria anche i soggetti che, pur

non appartenendo al personale all'ente, svolgono un incarico in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali: ad esempio, i collaboratori continuativi od occasionali, i promotori, gli agenti o i consulenti.

La seconda condizione consiste nel fatto che il fatto di reato deve essere commesso **“nell'interesse o a vantaggio”** dell'ente. L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due.

- L'“**interesse**” sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con una prospettiva *ex ante*, che risale al momento della condotta criminosa e prescinde quindi da quanto poi effettivamente accaduto, ossia dal fatto che l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del Reato.
- Il **“vantaggio”** sussiste quando l'ente ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

L'ente non risponde, invece, se il Reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del Reato o di terzi.

L'inclusione dei reati colposi (art. 25-*septies* del decreto 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e art. 25-*undecies* in materia ambientale) all'interno del catalogo dei Reati presupposto ha fatto dubitare della loro conciliabilità con i criteri dell'interesse o vantaggio dell'ente: i reati colposi, infatti, sono per definizione non voluti e, dunque, difficilmente immaginabili come realizzati per un qualche interesse o vantaggio.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza 24 aprile 2014, n. 38343 (c.d. Thyssen), seguite dalla giurisprudenza successiva, hanno chiarito che nei reati colposi l'interesse va riferito alla condotta colposa e non all'evento che ne è derivato: così, sarà da ritenere commesso nell'interesse dell'ente un reato che ha tratto origine da una decisione di risparmiare sui costi necessari per prevenirlo (ad es., le lesioni di un lavoratore connesse ad un infortunio occorso a causa di un difetto della pavimentazione, mai risolto per non sopportare i relativi costi di intervento).

1.5. I criteri di imputazione sul piano soggettivo

Come illustrato dalla Relazione al D. Lgs. 231/2001, ai fini della responsabilità dell'ente occorre non soltanto che il reato presupposto sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, ma che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da *“colpa di organizzazione”*, cioè da un *deficit* organizzativo che ha reso possibile la commissione del Reato.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un *obbligo* giuridico, rappresenta il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di questo *deficit* organizzativo al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

1.6. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.

Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.

Se si tratta dei soggetti cc.dd. apicali, la responsabilità dell'ente è presunta; come detto, l'ente può tuttavia andare esente da responsabilità se dimostra che:

- l'Organo Amministrativo ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stata effettuata una effettiva vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sia stato assicurato il suo aggiornamento a cura di un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Se il Reato è stato commesso dai cc.dd. Sotoposti, il meccanismo muta: l'accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui Soggetti Apicali. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

I Modelli debbono poi essere conformi a specifiche caratteristiche, e in particolare devono contenere:

- la previsione di specifiche disposizioni dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- l'individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;

- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'indicazione di specifici protocolli diretti a contrastare e programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. a), introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, il Modello deve prevedere, poi, uno o più canali che consentano tanto ai Soggetti apicali, quanto ai soggetti Subordinati, «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 di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte». Tali canali di comunicazione devono anche garantire «la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione».

Pertanto, la Società non risponderà dei reati commessi dai Destinatari se prova che:

- ha avviato un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- ha adottato ed applicato un adeguato Modello;
- ha previsto un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme nonché delle procedure previste dal Modello stesso;
- ha istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con compiti, requisiti e poteri come richiesto dal D. Lgs. 231/2001;
- l'O.d.V. non è colpevole di omessa o insufficiente vigilanza;
- l'autore del reato – se si tratta di un Soggetto apicale – ha agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Le condizioni appena elencate devono concorrere affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Modello opera, quindi, quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il Reato presupposto è commesso da un Soggetto apicale sia quando è commesso da un soggetto Sottoposto.

Il Modello inoltre, associato ad altre misure riparatorie, può consentire all'ente di andare esente da sanzioni interdittive e di ottenere una riduzione della sanzione pecuniaria anche qualora sia adottato dopo la commissione di un Reato presupposto.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone, infine, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.7. Apparato sanzionatorio e processo di accertamento dell'illecito

Il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalla sanzione pecuniaria e dalla confisca (sempre applicabili) per arrivare alle sanzioni che più incidono sull'attività dell'ente e sulla sua immagine quali le sanzioni interdittive.

- **La sanzione pecuniaria**, che può arrivare fino ad un massimo di euro 1.549.370,69, è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Inoltre, ciascuna quota può avere un "valore" variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.
- **Le sanzioni interdittive**¹ si applicano solo per alcuni specifici reati in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni vengono generalmente applicate *in via temporanea* (mentre nei casi più gravi possano essere applicate *in via definitiva*) avendo una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ai due anni², non potendosi applicare solo nei casi previsti dall'art. 12 comma I del suddetto decreto, ovvero nell'ipotesi in cui l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo oppure nel caso in cui il danno cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

¹ Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di 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.

² A seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Spazza-corrotti), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata ex art. 319-bis c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal lato attivo, per le quali è prevista la durata «non inferiore a quattro anni e non superiore a sette» e «non inferiore a due anni e non superiore a quattro», a seconda che il Reato sia commesso da un Soggetto apicale ovvero Sottoposto all'altrui direzione. Tuttavia, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria stabilita dall'art. 13, co. 2 del Decreto (cioè non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) «se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati all'art. 11 del Decreto: in particolare, per l'irrogazione di una o più sanzioni interdittive, il giudice deve tener conto della *gravità del fatto*, del *grado di responsabilità dell'ente* nonché *dell'attività svolta* per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti in quanto si deve *tenere conto della loro idoneità a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*.

Le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare, qualora ricorrano i presupposti fissati dal Decreto all'art. 45.

Peraltro, con riferimento alle imprese assicurative, va ricordato che gli ultimi due commi dell'art. 266 (*"Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato"*) del Codice delle Assicurazioni Private, approvato con il D.lgs. 7 settembre 2005, n. 209, sanciscono che *"le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle imprese di assicurazione o di riassicurazione. Alle medesime non si applica, altresì, l'articolo 15 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. (...) Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle sedi secondarie italiane di imprese di altri Stati membri o di Stati terzi"*.

Il comma precedente della medesima disposizione, inoltre, stabilisce che *"la sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di un'impresa di assicurazione o di riassicurazione le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l'esecuzione dall'autorità giudiziaria all'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.). A tal fine l'IVASS, può proporre o adottare gli atti previsti dai capi II, III e IV (vale a dire le seguenti: misure di risanamento, decadenza e revoca dell'autorizzazione, liquidazione coatta amministrativa - n.d.r.), avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela degli assicurati e degli altri titolari di crediti di assicurazione"*. Viene pertanto previsto un ruolo attivo dell'IVASS nella fase esecutiva della sanzione.

- **La confisca** è una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del Reato (cioè, rispettivamente, l'utilità promessa all'autore del reato perché lo realizzi e i guadagni, anche di natura non patrimoniale, conseguenti al compimento del Reato), ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato.

Qualora non sia possibile procedere con la confisca diretta del prezzo o del profitto del Reato, ad esempio perché non è rinvenibile il beneficio economico che l'ente ha tratto immediatamente da questo, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna.

La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal Reato commesso da soggetti in posizione apicale, anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del Reato presupposto.

L'art. 15, comma 4 Decreto, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale.

Infine, l'art. 23, comma 3 Decreto prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

- **La pubblicazione della sentenza di condanna**, è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Altre misure destinate ad avere ripercussioni sfavorevoli sull'Ente sono ricavabili dalla lettura dei seguenti articoli del D. Lgs. 231/2001:

- *sequestro preventivo* (articolo 53) e *conservativo* (art. 54);
- *comunicazione all'Autorità* che, eventualmente, esercita il controllo o la vigilanza sull'Ente, della sentenza che applica le misure cautelari e di quella di condanna (art. 84).

1.8. Il procedimento di accertamento dell'illecito dell'ente

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da Reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che *«la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende»*.

Un aspetto molto importante riguarda l'art 266 del Codice delle Assicurazioni Private il quale stabilisce che *«Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel*

registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di un'impresa di assicurazione o di riassicurazione ne dà comunicazione all'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.). Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, viene sentito l'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.), che ha facoltà di presentare relazioni scritte. 2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d'ufficio, l'acquisizione dall'ISVAP (ora IVASS, n.d.r.) di aggiornate informazioni sulla situazione dell'impresa, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo".

1.9. Autonomia della responsabilità dell'Ente

L'art. 8 del Decreto dispone che quella dell'Ente è un tipo di responsabilità diretta ed autonoma, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il Reato.

Infatti, la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando:

- l'autore del Reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il Reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (per esempio per prescrizione, per la morte del reo).

1.10. Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria ANIA

In base al disposto dell'art. 6 comma terzo del D. Lgs. 231/2001 i Modelli di organizzazione e gestione devono essere adottati sulla base dei Codici di comportamento (linee guida) redatti dalle Associazioni rappresentative degli Enti.

Le Linee Guida ANIA sono state redatte tenendo conto anche delle disposizioni in materia di controllo interno e in particolare del Regolamento ISVAP N. 20 del 26 marzo 2008, rubricato "*Regolamento recante disposizioni in materia di controlli interni, gestione dei rischi, compliance ed esternalizzazione delle attività delle imprese di assicurazione, ai sensi degli articoli 87 e 191, comma 1, del D.Lgs. 7 settembre 2005, n.209 – Codice delle Assicurazioni Private*", le quali si affiancano in modo armonico alla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

ANIA ha così adottato le "*Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo (art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)*", ritenute dal Ministero della giustizia, con lettera del 21 luglio 2008, adeguate e idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001 (**Allegato 2**).

Le suddette Linee Guida di ANIA, di cui fa parte integrante anche il testo dei "Suggerimenti operativi" ad esse allegato, sostituiscono quelle precedentemente emanate da ANIA il 14 febbraio 2003.

Le Linee Guida di ANIA sono aggiornate alla data del 18 marzo 2008.

Delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di ANIA è stato opportunamente tenuto conto nella redazione del presente documento.

Le Linee Guida ANIA prevedono che, al fine di poter redigere un Modello che sia idoneo a prevenire i reati considerati dal D. Lgs. n. 231/2001, è opportuno tenere in evidenza e seguire con attenzione i seguenti principi:

- **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare da dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- **la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli)**, ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo sui rischi di Reato sono così individuate:

- adozione di un Codice di Condotta con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale;
- adozione di procedure di controllo, ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali all'interno della compagine societaria;
- adozione di misure volte a ottenere l'effettiva aderenza agli standard, utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing ragionevolmente adatti a scoprire eventuali condotte illecite e introducendo, a tal fine, un sistema di segnalazioni che consenta a dipendenti, organi sociali, consulenti esterni e fornitori di denunciare casi di violazione del Modello, senza timore di ritorsioni.

L'ANIA, inoltre, al fine di consentire la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo che risultino sufficientemente flessibili, suggerisce di prestare la dovuta attenzione ai cambiamenti e alle evoluzioni verificatesi all'interno delle compagini societarie e ha delineato le caratteristiche funzionali del Modello organizzativo.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;

- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare lo svolgimento dei controlli;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- previsione di un autonomo sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice di Condotta e del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida Ania sono riportate in “**Allegato 2**”. In **Allegato 2** sono altresì riportate **Le Linee Guida Confindustria emesse nel giugno 2020 (COVID)**

1.11. I reati commessi all'estero

La responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 si configura anche in relazione a Reati commessi all'estero, purché:

- a) il Reato sia commesso all'estero da un Soggetto apicale o Sottoposto dell'Ente;
- b) l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) ricorrano le condizioni per la procedibilità dei reati all'estero (ad es., determinati limiti di pena detentiva stabiliti in astratto per il reato; cittadinanza italiana dell'autore del reato o della persona offesa; ecc.) previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.³;
- d) non stia già procedendo nei confronti dell'Ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- e) se il Reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

SEZIONE II

2. IL MODELLO ADOTTATO DA EULER HERMES ITALIA

³ Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

2.1. Principi ispiratori del Modello Organizzativo

La Società Euler Hermes Italia, Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia (*Branch*) di Euler Hermes S.A., ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello, nella versione aggiornata (edizione 6.0 - 2021) è approvato dal **Preposto della Sede Secondaria e/o Rappresentante Legale** dopo che questi ha informato il *Board of Directors* di EH S.A.

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati qualora tentati o commessi nell'interesse o a vantaggio della Società e che possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del decreto medesimo.

L'adozione del Modello persegue l'obiettivo di diffondere tra tutti i Destinatari e soggetti che agiscono o possano agire in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, la ferma consapevolezza che comportamenti contrari alla legge ed ai principi etici stabiliti dalla Società costituiscono illecito anche penale e che, seppur da essi ne possa derivare un beneficio economico per la Società, sono assolutamente inaccettabili, ingiustificabili, vietati e condannati dalla stessa Società.

Tali comportamenti, qualora accertati, sono ritenuti passibili di sanzioni, oltre che di natura penale, anche disciplinare nel rispetto delle norme, regolamenti e accordi applicabili ai diversi soggetti coinvolti.

Il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

La Società, attraverso il Modello, grazie ad un'azione di autodisciplina e, in linea con il *Codice di Condotta* richiede ai Soggetti apicali l'impegno a rispettare in prima persona il tessuto regolativo interno e a monitorare i comportamenti dai soggetti a loro sottoposti nelle aree di attività a rischio.

Il presente Modello, previsto dall'art. 6 comma III del D. Lgs. 231/2001, è stato predisposto in conformità alle vigenti Linee Guida ANIA (**Allegato 2**).

2.2. Finalità e scopo del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha deciso di procedere alla sua adozione in quanto è consapevole che tale sistema - oltre a costituire uno strumento imprescindibile per l'esenzione dalla responsabilità stabilito dalla legge - rappresenti un'opportunità di istituzione e costante implementazione di un proprio sistema di controllo interno e possa contribuire a migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono ad Euler Hermes Italia di beneficiare dell'esimente prevista

dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

La Società, attraverso l'adozione del Modello, ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- dichiarare che la Società opera nel rispetto delle disposizioni di legge, e conforma tutte le proprie azioni ed attività a corretti principi etici e di comportamento;
- sensibilizzare e informare sul piano formale e sostanziale i Destinatari del Modello che, in caso di violazione delle disposizioni prescritte dal Modello medesimo, possono incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili alla Società, che possono comprometterne la continuità di azione;
- rendere noto a tutti i Destinatari che non sono tollerate condotte che, anche se ispirate ad un malinteso interesse della Società, siano contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie;
- stabilire che la Società vieta categoricamente e condanna qualsiasi forma di comportamento illecito;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'esplicito rifiuto da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- individuare le aree di attività a rischio ovvero le attività aziendali sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi Reati da sottoporre ad analisi e monitoraggio attraverso un assessment dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 nonché un processo di autodiagnosi delle attività svolte dalla Società;
- affidare all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di monitoraggio sul rispetto del Modello;
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire e applicare disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Al riguardo, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assegnare poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- mantenere corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- mantenere la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- fornire adeguata informazione ai Dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa relativamente alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei Reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

Il Modello è ulteriormente rafforzato con tutte le direttive di gruppo, in materia di *Corporate Governance*, *Controllo Interno*, *Anti-frode* ed *Anti-corruption*.

2.3. Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per tutti gli esponenti aziendali e tutto il personale della Società, in modo particolare per coloro che nella Società hanno funzioni e ruoli di rappresentanza, amministrazione, direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, attività di gestione (c.d. apicali) e svolgono attività sensibili; inoltre, vincola tutti i Dipendenti e i Collaboratori della Società di qualsiasi grado ed in forza di qualsiasi rapporto, anche distaccati all'estero per lo svolgimento di attività.

Il Modello è vincolante anche nei confronti dei soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali e/o mandato, prestano la loro opera o collaborazione alla Società.

Tutti i Destinatari devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni prescritte nel Modello anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

2.4. Elementi fondamentali del Modello

La Società, nella predisposizione del proprio Modello, allo scopo di analizzare compiutamente le aree di attività più esposte a rischio potenziale di commissione dei Reati presupposto di cui al Decreto, ha preso in considerazione gli elementi di seguito illustrati.

Nella predisposizione del presente Modello si è fatto esplicito riferimento alle Linee Guida ANIA (**Allegato 2**).

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità.

Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

Le Linee Guida, pur non avendo carattere vincolante, forniscono la base per l'adozione, da parte delle singole imprese, dei rispettivi Modelli organizzativi.

Esse suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (la cosiddetta "mappatura dei rischi");
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.

2.4.1. Informazioni Societarie

Euler Hermes Italia - Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia (*Branch*) di Euler Hermes S.A. con sede in Belgio, Bruxelles (1000 Avenue Des Arts 56) - è una compagnia di assicurazione del credito commerciale, facente parte del Gruppo Euler Hermes, appartenente al Gruppo Allianz.

La società ha per oggetto sociale, sia in Belgio che in Italia, le attività di assicurazione, coassicurazione e riassicurazione dei crediti commerciali contro i rischi di insolvenza dei debitori, occupandosi anche delle operazioni di garanzia e fideiussione di qualsiasi natura. Nell'espletamento delle sua attività, la Compagnia utilizza principalmente i canali di distribuzione tradizionali, quali Agenti e Broker.

Preposto della Sede Secondaria (Legale rappresentante di EHI)

Il Preposto della Sede Secondaria o *Legale rappresentante di EHI* esercita poteri di rappresentanza per conto della Società di fronte a terzi ed a qualsiasi autorità amministrativa e fiscale, di gestione delle politiche commerciali e di "rappresentante autorizzato per le attività di garanzia".

Il Preposto della Sede Secondaria riporta al Board di Euler Hermes S.A. ed in particolare al Presidente. Inoltre, riporta in via funzionale al Head of Mediterranean Countries, Africa & Middle East (MMEA) Region, della quale Euler Hermes Italia fa parte.

Attività della Società

La Società, ha per oggetto le Attività di assicurazione e riassicurazione, Assicurazione crediti e Recupero crediti.

Organigramma aziendale

La Società ha tenuto conto della propria organizzazione interna e di tempo in tempo ha mantenuto l'aggiornamento dei ruoli e delle funzioni aziendali.

Attualmente la Società è strutturata secondo un Organigramma aziendale che evidenzia ruoli e linee gerarchiche all'interno della medesima, nonché del sistema di deleghe e procure in essere.

L'Organigramma aziendale è custodito presso la sede della Società rendendolo disponibile per sua eventuale consultazione.

2.4.2. Il sistema dei poteri e delle deleghe

Euler Hermes Italia si è dotata di una specifica procedura per l'attribuzione o la modifica delle deleghe. Tale procedura ha l'obiettivo di uniformare i flussi informativi in termini di documentazione da produrre da parte delle Direzioni richiedenti e di verificare l'aggiornamento continuo e la congruità di dette deleghe con le norme contrattuali vigenti e l'organizzazione aziendale.

L'adeguatezza del sistema delle deleghe di poteri e responsabilità viene sistematicamente valutata, rispetto agli obiettivi assegnati, alla segregazione di ruoli ed alla coerenza con l'organizzazione aziendale. Il prospetto riassuntivo delle deleghe e procure, a seguito delle modifiche intervenute, è periodicamente aggiornato e portato a conoscenza del personale tramite la rete Intranet aziendale.

Per "delega" si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Per "procura" si intende il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna. La procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

L'articolazione dei poteri delegati e le relative modalità di esercizio vengono riportate in dettaglio in documento separato (**Allegato 8**).

2.5. Sistema di controllo interno

La Società è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli stakeholders in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un idoneo ed efficace sistema di controllo interno.

Funzioni di controllo

La Società si avvale delle specifiche competenze ed attività specialistiche della funzione di Internal Audit di Gruppo, della funzione Risk Management della MMEA Region e della funzione Compliance della stessa Società.

L'attività di Internal Audit, in linea con le strategie del Progetto "One Euler Hermes" ed in considerazione dell'ampiezza del portafoglio di competenze che una funzione di Internal Audit centralizzata può offrire alle varie società del gruppo Euler Hermes, è stata completamente esternalizzata, previo nulla osta dell'ISVAP ora IVASS, a partire dal 16 Aprile 2010 presso la Euler Hermes Services S.r.l., società facente parte del gruppo Euler Hermes.

Sistema di gestione dei rischi

In materia di sistema di gestione dei rischi, la Società, sempre attenta alla valutazione dei rischi come fattore centrale di sviluppo del sistema di controllo interno, ha implementato una metodologia che, in linea con le dimensioni aziendali ed il business esercitato, consente l'identificazione, la valutazione ed il controllo dei rischi maggiormente significativi ed ha istituito una specifica funzione di Risk Management. Il processo integrato di controllo dei rischi gestito dal Risk Management prevede l'applicazione della metodologia Allianz di gestione dei rischi denominata Top Risk Assessment (TRA).

Politica Anti - Frode

Al fine di rafforzare la prevenzione e l'individuazione delle frodi, la Società ha inoltre introdotto una procedura Anti - Frode volta a contrastare e mitigare il rischio di Frode Esterna, intesa quale atto intenzionale effettuato da soggetti esterni alla Compagnia con lo scopo di conseguire vantaggi ingiustificati od illeciti, che possano porre a rischio gli interessi materiali e di reputazione di EHI.

Le funzioni indipendenti di Risk Management, Internal Audit e Compliance operano in stretto collegamento, assicurando lo scambio di ogni informazione utile per l'espletamento dei rispettivi compiti.

Sistema informatico

Le attività di controllo sono supportate in modo idoneo dal sistema informatico che, attraverso un'adeguata gestione degli accessi, consente la registrazione ed il monitoraggio delle transazioni. La coerenza di tali accessi ai sistemi informatici rispetto alle mansioni assegnate al personale è sottoposta a

monitoraggio periodico. Inoltre, le informazioni contabili e gestionali sono verificate dai responsabili, dai revisori esterni e dagli organi sociali.

Politica Anti – Corruzione

Il Gruppo EH con la finalità di rafforzare e sviluppare la cultura aziendale in tema di integrità e trasparenza e rispetto delle regole ha adottato una nuova politica interna in materia anti corruzione. La nuova politica é stata distribuita a tutti i dipendenti del Gruppo EH e la Società ha ulteriormente implementato il livello di conoscenza di tale politica tramite delle sessioni formative a tutto il personale.

Le attività di attuazione della politica interna in materia di anti corruzione sono in carico alla funzione Compliance.

Presidi di controllo

La Società, quali presidi di controllo e contrasto al rischio di commissione dei Reati presupposto, dispone di un sistema di controllo interno ampiamente operante composto da specifiche Fuzioni, strumenti e disposizioni locali, regionali e di Gruppo, di volta in volta modificati dalle funzioni ed ogani competenti, e parte integrante del piu ampio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo necessario ai fini del D.Lgs 231/01.

L’articolazione dei presidi medesimi trova organizzata struttura nell’ambito delle singole **Parti Speciali**.

L’operatività di tale ampio sistema di controllo interno, permette anche il controllo dell’Organismo di Vigilanza (O.d.V.) sulle tematiche del Modello di essere pertanto rinforzata.

2.6. Criteri di formazione del Modello

L’art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l’utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (*Risk Management*).

Il Decreto prevede che i Modelli devono individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati. Le attività fondamentali concernono:

- lo studio e l’analisi della documentazione aziendale;
- l’individuazione delle aree aziendali a rischio reato (c.d. “mappatura dei rischi”); ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la *gap analysis*;

- la predisposizione dei protocolli, ossia la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (cioè ridurre ad un livello accettabile), i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

La Società, successivamente all'emanazione del D. Lgs. n. 231/2001, ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

A tale scopo, la Società ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi, e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate anche alle Linee Guida ANIA.

Attività per l'aggiornamento del Modello

Si riporta qui di seguito una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, e sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

Identificazione delle Attività Sensibili ("as-is analysis")

Nella predisposizione dell'aggiornamento del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa di riferimento, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società.

Il Modello, così come previsto dal Decreto, consiste in un complesso integrato di norme, protocolli operativi e controlli, idoneo a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato previste dal Decreto stesso.

Il presente Modello, ferma restando la sua funzione peculiare si inserisce anche nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dal Sistema di Controllo Interno esistente in Società e delle relative procedure.

La Società, nel definire l'aggiornamento il presente Modello, ha intrapreso l'analisi del contesto aziendale atto ad evidenziare le aree e le attività nell'ambito delle quali si possano verificare potenzialmente i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'azione è stata predisposta seguendo l'approccio metodologico previsto dalle Linee Guida ANIA, infatti, gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così sintetizzati:

- Realizzazione del processo di identificazione e valutazione dei rischi (Risk Assessment):

- Identificazione dei rischi: che si concretizza in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D. Lgs.

231/2001 (*Risk Assessment*). La identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, disposizioni organizzative, ecc..) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale;

- E' stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della Società allo scopo di verificare eventuali situazioni a rischio e le relative cause. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati;
- Identificazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento per ridurre i rischi identificati ad un livello in linea con quanto richiesto dalla legge;
- Designazione dell'Organismo preposto a vigilare sul rispetto del Modello: ossia, nominare l'O.d.V. e attribuire specifici compiti e regolare flussi di informazione;
- Definizione del sistema disciplinare e sanzionatorio: ossia, dotare il Modello di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività con la previsione di sanzioni per la violazione delle norme aziendali. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

2.6.1. Metodologia di analisi del Rischio di Reato

Effettuazione della "gap analysis"

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di Reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività della Società. Sulla base di tali elementi si raccolgono le informazioni necessarie per la successiva costruzione del Modello per le finalità preventive indicate dal D. Lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuati i presidi dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'analisi del rischio di Reato è stata fatta tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- L'identificazione dei rischi di Reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio, tenendo conto della "**frequenza**" delle attività stesse);

- la reale “**rilevanza**” che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che induce o può indurre l’evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli “**Impatti**”);
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere i reati (livello di vulnerabilità inteso come rischio lordo);
- Esito finale:
 - Identificazione delle “attività sensibili” per ciascun reato;
 - Identificazione del “rischio reato lordo”;
 - Identificazione dei “presidi di controllo in essere”;
 - Identificazione del “rischio reato netto”.

L’analisi del rischio di reato è un’attività che ha in primo luogo l’obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione all’assetto organizzativo della Società.

Al fine dell’individuazione delle “aree” e delle “attività” “a rischio reato”, assume preliminare rilievo la determinazione dell’ambito d’applicazione “soggettiva” del Decreto.

In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare una responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio (come disposto dall’Art. 5 del D. Lgs. 231/2001):

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L’attività di *Risk Assessment* ha preso avvio prendendo in esame la documentazione della Società (organigramma, procedure, insieme dei poteri e deleghe, procure, sistema di Governo e Sistema dei controlli interni ecc.) al fine dell’individuazione del contesto normativo e operativo interno di riferimento della Società.

Sulla base dell’analisi della documentazione e con il supporto dei Responsabili delle Funzioni aziendali, si è provveduto ad effettuare interviste strutturate per tutte le fattispecie di reato con i soggetti che ricoprono funzioni apicali, dirigenziali, o comunque di responsabilità e di organizzazione nell’ambito della struttura aziendale, con conoscenza dei processi e dei relativi meccanismi di controllo.

Le indagini di *Self Assessment* hanno permesso di evidenziare la sussistenza di rischi di Reato in singole aree o uffici aziendali.

Tale analisi ha consentito di:

- identificare i Soggetti apicali e Sottoposti che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità di ciascuno, potrebbero potenzialmente essere coinvolti nelle attività a rischio di Reato;
- individuare le attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001;
- rilevare per ciascuna tipologia di Reato presupposto le "Attività sensibili" in capo ai Soggetti apicali e Sottoposti;
- rilevare i presidi di controllo dichiarati esistenti (organizzativi e procedurali);
- rilevare il livello dei rischi residui ("**Rischio Netto**").

L'indagine ha coinvolto i Soggetti apicali e alcuni Sottoposti delle diverse aree e funzioni aziendali.

Le predette interviste hanno permesso di identificare i profili di rischio per ogni area di attività della Società e di compiere una *gap analysis* intesa a valutare l'adeguatezza dei presidi già adottati, e la necessità di aggiornare o istituire nuovi presidi o protocolli o procedure.

In tale fase, sulla base di interviste effettuate, si è proceduto ad individuare:

- le specifiche attività svolte dal personale apicale e da ciascuna Area o Ufficio;
- effettuare una correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato, con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di Reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- individuare i punti di controllo esistenti volti a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato individuate.

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio Reato sono riportati nei seguenti documenti separati:

ALLEGATO 3 "Mappa Rischi-Reato della Società";

ALLEGATO 4 "Esiti Risk Assessment";

ALLEGATO 5 " Piano di gestione del rischio".

Più precisamente, nei citati Allegati sono riportati i seguenti elementi:

- Mappa Rischi-Reato della Società, che evidenzia a livello Società gli esiti delle attività sensibili in relazione ai c.d. Reati presupposto;

- Esiti Risk Assessment, che evidenzia i processi e/o le attività sensibili, ovvero quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono in astratto realizzare condotte costituenti Reati presupposto. Evidenzia anche per ciascuna Funzione aziendale i livelli di rischio per gruppi di Reati. Inoltre i Memorandum raccolgono la mappatura dei rischi e controlli (Matrice);
- Piano di gestione del rischio, che identifica i protocolli preventivi già esistenti o da elaborare per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale "possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo").

2.6.2. Metodologia di analisi del Rischio di Reato

A seguito dell'analisi del contesto aziendale ai fini di individuare le aree di rischio rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 e descritta nel precedente paragrafo, è emerso che le *Attività Sensibili*, nell'ambito delle quali è potenzialmente presente il rischio di commettere, seppur a livello ritenuto *molto basso, basso* e per alcune tipologie di reati *molto remoto o astratto*, allo stato riguardano:

- Reati contro la P.A.;
- Reati societari;
- Reati di abuso di mercato;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Delitti contro l'industria e il commercio e reati di contraffazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in violazione del diritto d'autore;
- Reati ambientali;
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reato di corruzione tra privati.

Il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi nonché ai delitti contro la personalità individuale, appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

L'O.d.V. monitora eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società – potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

2.7. Mappatura dei rischi dal novembre 2015 al 31 dicembre 2020

A seguito della introduzione dei “Reati Tributari” previsti dall'art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01, nonché delle ulteriori modifiche legislative intervenute per effetto del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (pubblicato in G.U. il 15 luglio 2020) che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 (PIF) relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea mediante il diritto penale, è stata predisposta una specifica attività di Risk Assessment tramite un triplice approccio metodologico:

- da un lato sono state svolte interviste ai soggetti coinvolti nella gestione delle attività sensibili con riferimento ai Reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01 introdotti dopo il 30 luglio 2019 e fino al 30 dicembre 2020: nello specifico principalmente i **Reati tributari** e gli altri reati presupposto introdotti dal D.lgs. 75/2020;
- dall'altro lato è stato analizzato l'apparato documentale fornito e citato nelle varie interviste;
- infine, sono state esaminate le ulteriori fattispecie di reati introdotte dal “**Decreto Legislativo 75/2020**”, in vigore dal 30 luglio 2020.

I risultati dell'analisi sopra descritta sono riepilogati nella seguente documentazione:

- **Allegato 3 bis:**

Risk Assessment e Gap Analysis al 31 dicembre 2020;

- **Allegato 4 bis e Tabella esiti risk assessment**

2.8. Efficace attuazione e modificazione del Modello

E' compito del Legale rappresentante di EHI provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, il Legale rappresentante di EHI si avvale anche del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Legale rappresentante di EHI ed i Responsabili delle singole aree aziendali, ciascuno in ragione del proprio ruolo, devono dare piena attuazione ai contenuti del Modello e curare la costante applicazione delle procedure aziendali, dei presidi di controllo (protocolli) ed il rigoroso rispetto del Codice di Condotta.

Il Legale rappresentante di EHI deve inoltre garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento della mappa delle aree sensibili e del Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendono necessarie.

2.9. Aggiornamento, modifiche ed integrazione del Modello

Poiché il Modello è un atto di emanazione del Legale rappresentante di EHI, le sue modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dello stesso che raccoglie le proposte di aggiornamento su impulso dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, è demandata al Legale rappresentante di EHI anche la facoltà di integrare il presente Modello in dipendenza di nuove normative collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231.

Si sottolinea infine che, come indicato in Premessa "Cronologia degli aggiornamenti del Modello", il Modello è stato periodicamente aggiornato.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Premessa

L'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 prevede, quale condizione per ottenere l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo interno alla Società (Organismo di Vigilanza - O.d.V.) dotato di *autonomi poteri di iniziativa e di controllo*.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'O.d.V..

Le Linee Guida di riferimento specificano che si possa optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva⁴.

La scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Nel presente capitolo vengono individuate le caratteristiche, le funzioni, i poteri e le responsabilità dell'O.d.V. di Euler Hermes Italia nonché le previsioni relative ai flussi informativi da e verso l'O.d.V. stesso.

3.2. Criteri di scelta e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V., in conformità alle indicazioni fornite dal Decreto, dalle Linee Guida ANIA e in considerazione delle osservazioni rese note dal Ministero di Giustizia sulle suddette Linee Guida con riguardo alle caratteristiche soggettive ed oggettive dell'O.d.V. e da giurisprudenza ormai ventennale, deve possedere i seguenti requisiti:

- **Autonomia:** l'autonomia è in primo luogo nei confronti degli altri organi societari, soprattutto rispetto ai vertici ed al *management*, in modo tale che l'O.d.V. possa agire libero da condizionamenti o pressioni. L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, nel contesto di formazione del *budget* aziendale, con lo stanziamento di una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). Inoltre, l'O.d.V. può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi l'O.d.V. deve informare l'Organo Dirigente (Legale rappresentante di EHI).

⁴ A titolo informativo si evidenzia che l'art. 14 comma n. 12 della legge n. 183 del 12 novembre 2011 (disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato- Legge di Stabilità) ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il comma 4 bis che prevede che "Nella società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di cui al comma 1, lettera b)".

- **Indipendenza:** l'Organismo si colloca in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome. L'autonomia e l'indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'O.d.V. riferisca direttamente sugli esiti delle proprie attività di vigilanza all'Organo Dirigente di Euler Hermes Italia identificato nel Legale rappresentante di EHI.
- **Professionalità:** requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (tecniche di campionamento, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, metodologie di controllo delle procedure, tecniche di valutazione dei processi aziendali, conoscenza delle tecniche amministrativo-contabili, ecc.). L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica e di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.
- **Continuità d'azione:** l'O.d.V. dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello e verificare l'effettività dello stesso. A tal fine di aderire a detto criterio, tale Organismo di Vigilanza può essere composto da risorse interne alla Società e da consulenti esterni dotati di particolari conoscenze tecniche ed esperti in materia di D. Lgs. n. 231/2001 (es. Dott. Commercialisti, Avvocati, Esperti *Internal Audit & Compliance*).
- **Onorabilità e mancanza di conflitti di interesse:** non può essere nominato membro dell'O.d.V. e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto dichiarato interdetto, inabilitato o fallito (articolo 2382 del Codice Civile); o che sia comunque stato condannato per uno dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001⁵; non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice civile ⁶. Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

L'Organismo di Vigilanza, per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. n. 231/2001, riferisce direttamente al Legale rappresentante di EHI in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

⁵ In merito a tale requisito il Tribunale di Milano con Ordinanza del 20 settembre 2004 ha chiarito che non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

⁶ Il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Inoltre, l'O.d.V. deve essere dotato di poteri di *iniziativa e di controllo* sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

3.3. Nomina, composizione, durata e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Legale rappresentante di EHI, tenuto conto dei criteri esposti sopra, ed in coerenza con le dimensioni della Società, caratterizzata da un elevato livello di complessità organizzativa e da una struttura dotata di numerose funzioni, nonché molteplici interlocutori, ritiene coerente istituire un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da soggetti in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e senza conflitti di interesse.

Inoltre la Società, al fine di dotare l'Organismo di Vigilanza di competenze specifiche per il migliore svolgimento delle funzioni ad esso assegnate, ritiene necessario il possesso da parte dei componenti dell'O.d.V. di competenze in materie economiche e giuridiche, o comunque in possesso di esperienze specialistiche adeguate alla funzione derivante, ad esempio, dall'aver una adeguata conoscenza dell'organizzazione, dei sistemi di controllo e dei principali processi aziendali, ovvero dell'aver fatto - o di fare - parte di Organismi di Vigilanza.

Il Legale rappresentante di EHI verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai membri dell'O.d.V. A tal riguardo, all'atto del conferimento dell'incarico il soggetto designato a ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione, nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità. L'infedele dichiarazione da parte del componente dell'Organismo ne determina l'immediata decadenza da tale funzione.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'Organismo di Vigilanza saranno nominati dal Legale rappresentante di EHI, sulla base di specifica Delega del Board of Directors Euler Hermes S.A., che ne definirà anche la remunerazione. I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre esercizi (pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina), e sono rieleggibili.

L'Organo Dirigente nomina anche il Presidente dell'O.d.V.

È altresì rimessa al Legale rappresentante di EHI la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'O.d.V. in termini di composizione e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Il Legale rappresentante di EHI della Società, al fine di garantirne l'autonomia di attività e consentire il corretto svolgimento dei suoi compiti, assegna all'O.d.V. - in aggiunta alla remunerazione di ciascuno dei componenti - una dotazione economica (*budget*) annuale per poter far fronte alle proprie specifiche esigenze. Il potere di spesa è esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

Per lo svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'O.d.V. si avvale di norma anche del supporto delle strutture di controllo della Società di volta in volta ritenute competenti per le attività di vigilanza da svolgere.

L'O.d.V. disciplina le proprie attività attraverso la dotazione di uno specifico Regolamento (**Allegato 9**).

Non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del codice civile.

Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

3.3. Cause di decadenza

Decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'O.d.V. coloro che:

- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- siano condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- perdano i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dal Modello;
- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. per uno dei Reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica elencate sopra, i membri dell'O.d.V. non possono essere revocati dal Legale rappresentante di EHI se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una sentenza di condanna della Società, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti per taluno dei Reati presupposto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società controllata o collegata;

- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o la sottoposizione di un'impresa nella quale abbia svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- il coinvolgimento in qualità di imputato in procedimenti penali relativi a reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'O.d.V., quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Legale rappresentante di EHI il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

I componenti dell'O.d.V. debbono comunicare al Legale rappresentante di EHI, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause sopra elencate di decadenza.

3.4. Cause di sospensione

Costituisce causa di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza la condanna con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno dei reati tra quelli richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

In tal caso il Legale rappresentante di EHI dispone la sospensione del componente dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Legale rappresentante di EHI, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire della causa di sospensione di cui sopra.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta ad interim dall'altro componente dell'Organismo di Vigilanza.

3.5. Temporaneo impedimento di un componente effettivo

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza dell'impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

- malattia o infortunio che si protraggono per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Legale rappresentante di EHI, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6 mesi, di addivenire alla revoca del componente.

3.6. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere nell'esecuzione della sua attività ordinaria possono essere così schematizzate:

- Vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di Reati contemplate dal Decreto;
- Verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto;
- Individuare e proporre aggiornamenti al Modello stesso in relazione ad eventuali modifiche normative o alle mutate condizioni aziendali, affinché le modifiche vengano sottoposte all'approvazione del Legale rappresentante di EHI.

In particolare, sono affidati all'O.d.V. i seguenti compiti:

- Tenere sotto osservazione i mutamenti strutturali ed organizzativi che possano produrre un impatto significativo sul sistema di controllo interno;
- Effettuare interventi ad hoc per accertare l'esistenza e l'efficacia dei controlli a presidio delle aree di rischio;
- Richiedere l'intervento di specifiche funzioni aziendali ed il supporto organizzativo nei casi in cui ravvisi necessità di adeguare o integrare procedure esistenti generali o specifiche di settore;
- Organizzare il sistema delle informazioni che devono pervenire all'O.d.V., predisponendo modalità di segnalazione di eventuali anomalie in grado di tutelare i segnalanti;
- Curare l'aggiornamento periodico della mappatura dei rischi di Reato;
- Diffondere costantemente la cultura del controllo, intesa come consapevolezza del ruolo attivo che ogni persona riveste nell'ambito del sistema di controllo interno;
- Curare la diffusione e la comprensione del Modello, coordinandosi con l'Unità Organizzativa preposta alla formazione, per la definizione dei programmi di formazione e della documentazione utile a fornire la necessaria sensibilizzazione, le conoscenze di base e gli aggiornamenti sulla normativa in oggetto;

- Curare lo spazio sull'Intranet aziendale dedicato alle informazioni relative al Decreto, al Modello ed ai relativi aggiornamenti;
- Coordinarsi con la Direzione Risorse Umane per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferme restando le competenze della stessa in merito alla misura adottabile e al relativo procedimento.

L'O.d.V. ha, come previsto dal Decreto, autonomi poteri di iniziativa e controllo, non ha tuttavia poteri coercitivi o di intervento, al fine di modificare la struttura aziendale, sanzionare Dipendenti, ecc., poteri che sono demandati, per competenza, alle diverse funzioni aziendali.

Piano delle verifiche dell'O.d.V.

L'O.d.V., nell'ambito delle attività citate sopra, avvalendosi delle Funzioni di controllo competenti, dovrà effettuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- verifiche sull'azione di comunicazione e divulgazione del Modello ai Destinatari;
- verifiche sull'azione di formazione erogata ai Dipendenti;
- verifiche periodiche sulle operazioni di maggior rilievo per le tipologie di Reato presupposto dettagliate nelle Parti Speciali del Modello;
- verifiche periodiche sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria;
- verifiche sulla gestione dei fondi della Società;
- verifiche sulla conoscenza e rispetto del Codice di Condotta;
- verifiche sulla regolarità formale dei protocolli di comportamento descritti nelle Parti Speciali del Modello;
- verifiche sulla mappatura delle aree a rischio;
- curare l'adeguatezza dei flussi informativi da e verso l'O.d.V..

L'O.d.V., per l'espletamento di tali compiti, dovrà avere accesso a tutte le informazioni e documentazioni aziendali.

L'O.d.V. dovrà essere costantemente informato su quanto avviene in azienda.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, giovandosi delle rispettive competenze e professionalità.

Inoltre, l'O.d.V. può richiedere alla Funzione dedicata al controllo di acquisire gli esiti delle attività condotte e/o di svolgere verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare l'adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

3.7. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello stesso (Dipendenti, Organi Sociali, Agenti, Consulenti, Partner) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare - anche in maniera indiretta - responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

A titolo meramente esemplificativo:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'O.d.V. eventuali segnalazioni di operazioni percepite come "a rischio" relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di Reati presupposto;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. ogni eventuale sospetto di frode e di irregolarità, nonché eventuali violazioni alle prescrizioni del Modello poste in essere da Dipendenti, Agenti, Consulenti e Partner.

Inoltre dovranno essere comunicati da parte dei Dipendenti e/o dirigenti:

- i 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 Reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di un procedimento nei loro confronti ed in relazione ai Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

L'O.d.V. dovrà ricevere dal *Management* aziendale la documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali.

Inoltre, l'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione concerne altresì eventuali notizie relative a comportamenti non coerenti con i principi stabiliti dal Codice di Condotta, dalle procedure aziendali e dai protocolli comportamentali richiamati nelle Parti Speciali del Modello.

Le segnalazioni dovranno essere inoltrate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello e l'indicazione dell'eventuale soggetto responsabile.

3.8. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Il personale e i collaboratori della Società deve rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello e del Codice di Condotta

Le segnalazioni (che devono essere circostanziate) possono essere effettuate dai Destinatari del Modello (Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Clienti, Fornitori, ecc.) in forma scritta mediante una delle seguenti modalità:

- con lettera indirizzata direttamente all'OdV presso la sede della Società Euler Hermes Italia – Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia, Via Raffaello Matarazzo 19, Roma;
- all'apposito indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza:
- oppure al Compliance Officer secondo le modalità previste dalla Politica Anti-Corruzione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei suddetti soggetti non può dar luogo, dunque, all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. In particolare, si

ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

In caso di segnalazioni in mala fede, dolo o colpa grave, rimangono impregiudicate le responsabilità penali e disciplinari del segnalante. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale rifiuto di procedere ad una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi di fatto circostanziati.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Anche l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte ed eventualmente accusate con dolo o colpa grave.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti

significativamente difforni da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Infine, il Compliance Officer che riceva segnalazioni in merito a inadempimenti o atti contrari al Codice di Condotta ha l'obbligo di segnalarlo all'O.d.V. L'Organismo di Vigilanza, in questo caso, si coordina con il Compliance Officer per esaminare le segnalazioni a lui destinate.

In linea con quanto previsto dall'art. 4 della Politica Anti-Corruzione, il Dipendente che abbia conoscenza di attività che potrebbero violare la Politica Anti-Corruzione ha la possibilità, infatti, di segnalare tale circostanza al proprio superiore diretto ed al Compliance Officer.

Qualora la segnalazione non riceva riscontro, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può rivolgersi direttamente all'O.d.V.

Per utilizzare la procedura di segnalazione di cui sopra, occorre seguire la seguente procedura:

- Occorre riempire il modulo di segnalazione. Questo modulo deve obbligatoriamente descrivere fatti veri, precisi e oggettivi i quali riguardino esclusivamente i settori di attività relativi alla lotta contro la corruzione, al riciclaggio di denaro ed al controllo interno contabile. Se i fatti riportati non rientrano in una di queste fattispecie, la segnalazione non sarà trattata, a meno che tali fatti mettano in pericolo l'interesse vitale del gruppo o l'integrità fisica o morale dei suoi dipendenti; in questo caso, tali segnalazioni, tenuto conto della loro gravità, saranno indirizzate verso le funzioni competenti all'interno dell'azienda.
- Occorre indirizzare tramite e-mail, spedita dalla propria postazione aziendale, questo modulo al Compliance Officer al seguente indirizzo di posta elettronica: Compliance_Office_EH_SIAC@eulerhermes.com.

Altri obblighi di segnalazione all'O.d.V. sono, infine, specificati nelle parti speciali del Modello.

3.9. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

Ai fini di una piena aderenza ai dettami della legge, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al *Board of Directors* di Euler Hermes S.A. attraverso il Legale rappresentante di EHI Italia.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

In particolare, provvede a trasmettere al Legale rappresentante di EHI una **Relazione Annuale** che sintetizzi i seguenti aspetti:

- Attuazione del Modello;
- Attività effettuata con le risultanze stesse;

- Criticità riscontrate;
- Azioni poste in essere;
- Interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- Resoconto delle eventuali segnalazioni ricevute;
- Piano delle attività dell'O.d.V. previste per l'anno successivo.

L'O.d.V., attraverso il proprio Presidente, segnala con tempestività al Legale rappresentante di EHI le situazioni di particolare gravità.

L'O.d.V., in caso di urgenza ovvero in presenza di elementi concreti da cui si possa ipotizzare la presunta violazione del Modello, è tenuto a riferire immediatamente per iscritto gli esiti delle proprie attività al *Board of Directors* di Euler Hermes S.A. attraverso il Legale rappresentante di EHI.

L'O.d.V. deve altresì coordinarsi con le funzioni aziendali per quanto di competenza.

Il *Board of Directors* di Euler Hermes S.A. ed il Legale rappresentante di EHI Italia hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, di essere sentito per motivi urgenti.

3.10. Regole di convocazione e funzionamento

L'O.d.V. ha disciplinato la propria attività attraverso l'adozione di uno specifico Regolamento (**Allegato 9 bis**).

3.11. La raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e report previsti nel presente Modello sono conservati dall'O.d.V. per un periodo di 10 anni in un apposito archivio cartaceo ("Raccoglitore") ad accesso selezionato e limitato ai soli componenti dell'O.d.V..

3.12. Libro verbale delle riunioni dell' O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza formalizza le proprie attività in apposito libro costituito da raccoglitore ad anelli che custodisce in ordine cronologico i verbali del medesimo Organismo di Vigilanza. Nel libro saranno trascritti i verbali delle riunioni dell'O.d.V.

I verbali dovranno indicare sinteticamente data ed ora di apertura e chiusura della riunione, i presenti alla riunione, l'ordine del giorno, le discussioni svolte, le decisioni e le motivazioni delle decisioni.

I verbali, redatti dal segretario dell'O.d.V., dovranno essere firmati da tutti i membri che hanno partecipato alla riunione e per presa conoscenza da quelli assenti.

3.13. Conflitto di interesse di un componente dell'O.d.V. nelle decisioni dell'O.d.V.

Laddove un componente dell'O.d.V. abbia un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, il componente stesso dovrà comunicare per iscritto il proprio interesse, anche tramite verbalizzazione, e astenersi dalla votazione, fermo restando il suo diritto di partecipare alla riunione e, solo dopo la comunicazione del proprio interesse, di esprimere il proprio parere sul tema.

In tali casi, le decisioni dell'O.d.V. dovranno essere motivate anche rispetto all'interesse della Società.

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, per rendere efficace il Modello, si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza a tutte le risorse già presenti in azienda ed a quelle che saranno inserite, con differente grado di approfondimento, tipologia e periodicità, in ragione del diverso livello di coinvolgimento che Dipendenti e Collaboratori hanno ed avranno nelle attività a rischio.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti:

- Parte Generale;
- Parti Speciali;
- Allegati;
- Codice di Condotta;
- Protocolli operativi.

4.1. Comunicazione interna

L'adozione del Modello da parte della Società è comunicata a tutto il personale attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. Inoltre la Società si impegna a organizzare specifici incontri formativi con i Soggetti Apicali nell'ambito delle quali illustrare il D. Lgs. n. 231/2001 e, di volta in volta, le integrazioni introdotte dal legislatore, e le conseguenti modifiche al Modello.

I neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione copia del Modello e del Codice di Condotta. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

All'atto dell'adozione del presente Modello, e successivamente nel caso di nuovi inserimenti, verrà consegnato ai Dipendenti un set informativo contenente il presente Modello ed un'informativa di accompagnamento.

La Parte Generale del Modello è inoltre pubblicata sul sito Internet della Compagnia.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della funzione di impulso all'adeguamento del Modello, propone la realizzazione di iniziative di formazione ed informazione affinché le modifiche apportate siano prontamente diffuse e conosciute dai Destinatari.

4.2. Formazione

L'attività formativa ha l'obiettivo di far conoscere il D. Lgs. n. 231/2001, il Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle "attività sensibili".

Per garantirne l'efficacia, l'attività formativa è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei Soggetti apicali o dei Sottoposti;
- del livello di rischio dell'area in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

Le attività prevedono una formazione di base (anche in *e-learning*) per tutto il personale, e specifici interventi in aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti. Ai fini dell'attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, in stretta collaborazione con la Direzione Risorse Umane e la Direzione Finanza e Legale, gestisce la formazione del personale secondo le seguenti modalità:

- Comunicazione interna, secondo i consueti canali, a tutti i Dipendenti al momento dell'adozione del Modello;
- Disponibilità di un'area dedicata all'argomento nel sito Intranet aziendale, da aggiornare periodicamente, prevedendo adeguate comunicazioni agli interessati;
- Corso di formazione attraverso formazione in aula o auto-formazione nell'area dedicata.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, tra le condizioni per un efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

È opportuno precisare che le sanzioni devono essere deliberate e comminate in sede aziendale con tempestività rispetto alla avvenuta conoscenza della violazione, in quanto la decisione aziendale (relativa alla sanzione) non è vincolata ai tempi di eventuali decisioni assunte in sede giudiziale; è inoltre implicito che eventuali sanzioni aziendali debbano essere irrogate nel rispetto della Legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei contratti collettivi di categoria.

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure interne previste (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b, del D. Lgs. n. 231/2001).

La definizione di un sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello e del Codice di Condotta costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, e presupposto necessario per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono ulteriori sanzioni di natura penale, amministrativa, civile e tributaria che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono pertanto dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i Destinatari del Modello. Il titolare del potere disciplinare darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso strumenti ritenuti i più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione circa l'esistenza ed il contenuto del sistema disciplinare.

La gestione dei procedimenti disciplinari deve, in ogni caso, rispettare le caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

5.2. Violazione del Modello

Costituiscono violazione del Modello i seguenti comportamenti:

- la commissione di un Reato previsto dal Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure operative aziendali che costituiscono attuazione del presente Modello;
- l'omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dalle Parti Speciali del presente Modello;
- la violazione delle procedure interne che attuano i principi di cui alle Parti Speciali del presente Modello per la formazione e l'attuazione delle decisioni;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello e le dichiarazioni mendaci a richieste di informazioni dell'O.d.V.;
- le condotte idonee ad ostacolare i controlli dell'Organismo di Vigilanza, ivi compresa la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica predisposta dall'O.d.V.;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, ivi compreso l'impedito accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli delle procedure aziendali;
- la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le Attività sensibili di cui alle Parti Speciali del Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice di Condotta, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice stesso, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

5.3. Grado di violazione

In caso di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento di eventuali responsabilità per la violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni. Una volta accertata la responsabilità, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Costituiscono violazione grave la commissione, accertata con sentenza di condanna, di un Reato previsto dal Decreto ed il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'O.d.V..

Costituisce altresì violazione grave la reiterazione di uno qualsiasi degli illeciti disciplinari sopra elencati. Le violazioni gravi possono portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari dai successivi paragrafi.

Le altre tipologie di violazione saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare, alla luce delle circostanze concrete e della colpevolezza dell'autore dell'illecito, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva. Le sanzioni a carico del personale della Società vanno espressamente inserite nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarate vincolanti per tutti i Dipendenti.

5.4. Misure nei confronti dei Dipendenti (non dirigenti)

Qualsiasi violazione del Modello e del Codice di Condotta da parte di soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società, costituisce inadempimento delle obbligazioni che in esso trovano fonte.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti devono essere previste ed adottate sul piano sostanziale e procedimentale nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*).

Esse devono essere conformi alle norme dell'ordinamento e alle disposizioni della contrattazione collettiva come previsto dal CCNL applicabile.

Competente all'accertamento delle suddette infrazioni e all'irrogazione delle sanzioni è la Funzione del Personale della Società.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Euler Hermes Italia sono di due tipi:

- *Conservative*, cioè rimprovero verbale, biasimo inflitto per iscritto, sospensione dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni e dal trattamento economico (multa in misura non eccedente le 4 ore della normale retribuzione);
- *Espulsive*, cioè risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo e risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

È opportuno precisare che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di Lavoro in materia di procedimento disciplinare, in particolare si rispetterà:

- L'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- L'obbligo – salvo che per l'ammonizione verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di Lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Management di Euler Hermes Italia. Salvo diversa disposizione di legge o della contrattazione collettiva, le sanzioni che possono essere irrogate sono le seguenti:

Biasimo inflitto verbalmente

- Mancanze lievi nel rispetto delle norme di comportamento del Codice di Condotta aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Mancanze lievi nel rispetto delle Procedure aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di mancanze lievi di propri sottoposti o di altri appartenenti al personale del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure aziendali;
- Mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate. Si ha "mancanza lieve" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

Biasimo inflitto per iscritto

Il rimprovero viene inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni sanzionate al punto precedente (Biasimo e/o rimprovero verbale).

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, dei comportamenti che danno luogo a rimprovero scritto;
- Ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure aziendali;

- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'O.d.V., salvo giustificazioni motivate.

Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per un Reato richiamato dal D. Lgs. n. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato/a e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato/a dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

Licenziamento per giustificato motivo

Violazione dolosa delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice di Condotta e dai relativi Protocolli che, anche se non costituente Reato, determini un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro la quale, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate in precedenza, non sia così grave da rendere applicabile il licenziamento per giusta causa.

Licenziamento per giusta causa

Violazione grave (dolosa o commessa con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice di Condotta, dei relativi Protocolli e dalle Procedure aziendali, tale da provocare grave nocumento alla Società e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via temporanea, quale a titolo di esempio:

- Commissione di un Reato presupposto, anche in forma tentata;
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli, che abbia comportato la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- La recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la sanzione della sospensione.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza che, insieme alla Direzione del Personale, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.5. Misure nei confronti dei dirigenti

Se la violazione riguarda i dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge ed al CCNL a loro applicato.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice di Condotta e degli altri Protocolli, il Legale rappresentante di EHI provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni saranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione del Personale, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL di settore applicato.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta a che i Dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente adottino comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso (queste fattispecie sono considerate colpa grave), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL applicato.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevanti, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

Licenziamento con preavviso

Incorre nel provvedimento il Dirigente che, per omessa vigilanza e quindi colpa grave (sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente), consente ad altri Dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso, fatta salva comunque la facoltà della Società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Licenziamento senza preavviso

Nel caso in cui le violazioni al presente Modello siano caratterizzate da dolo la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL, ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società.

Con la presa visione e accettazione del presente Modello il Dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta della Società, delle anzidette misure provvisorie.

5.6. Misure nei confronti del Legale rappresentante di EHI

Euler Hermes Italia valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i Dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte del Legale rappresentante di EHI delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastano con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il *Bord of directors* di EH SA ed l'*Head of MMEA Region*, il quale provvederà ad assumere tutte le opportune

iniziative previste dalla vigente normativa. Il Regional dispone l'audizione dell'interessato, alla riunione partecipa anche l'O.d.V. e il Responsabile delle Risorse Umane, ed in tale ambito acquisisce eventuali deduzioni difensive ed esperisce ogni accertamento ritenuto opportuno.

L'Head of MMEA Region, di concerto con il Responsabile delle Risorse Umane, può applicare le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- richiamo formale scritto in caso di violazioni lievi;
- in caso di violazione grave, sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- in caso di violazione grave o reiterata o dalla quale sono derivate conseguenze dannose per la Società, la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione sia tale da ledere la fiducia della Società, l'Head of MMEA Region informa il Board of Directors di EH SA per la revoca della carica.

5.7. Misure nei confronti dell'Head of MMMEA Region/ Legale Rappresentante

In caso di violazione da parte dell'Head of MMMEA Region / Legale rappresentante delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di comportamenti che contrastano con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Board of Directors di EH SA il quale provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative.

5.8. Misure nei confronti di Lavoratori Autonomi collaboratori esterni

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori esterni della Società, le violazioni del Modello, del Codice di Condotta o dei Protocolli rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, *partners*, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato richiamato dal D. Lgs. n. 231/2001 consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.

5.9. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice di Condotta, del Modello e/o dei relativi Protocolli preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il *Legale rappresentante di EHI*, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

6. PARTI SPECIALI

6.1. Introduzione

Il D. Lgs. n. 231/2001 contiene un elenco di Reati presupposto che è stato soggetto a continue variazioni e integrazioni nel corso del tempo a seguito di nuovi interventi legislativi. L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

Non tutte i Reati attualmente previsti dal Decreto sono in realtà configurabili nello svolgimento dell'attività della Società.

L'analisi dei rischi (*Risk Assessment*), richiamata nella Parte Generale e descritta e riportata in "ALLEGATO 4 Bis", ha portato ad analizzare le fattispecie di Reato presupposto e a identificare le aree aziendali *sensibili* ed i presidi di controllo documentali e di struttura.

In considerazione delle *attività sensibili* nell'ambito delle quali sussiste astrattamente il rischio di commissione dei Reati presupposto, si è ritenuto necessario sviluppare delle singole Parti del Modello (*c.d. Parti Speciali*) che disciplinano per ciascun raggruppamento di Reati presupposto i comportamenti attesi dai Destinatari.

Nello specifico, le Parti Speciali hanno lo scopo di:

- a) Indicare le "procedure ed i protocolli" che i Destinatari sono obbligati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) Indicare gli standard generali di controllo relativi alle attività sensibili individuate;
- c) Fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con questo, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Dagli esiti emersi dal *Risk Assessment* sono state sviluppate le seguenti Parti Speciali:

- **Parte Speciale 1**, riguarda i "Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione" (contemplati negli articoli 24 e 25 del Decreto 231).
- **Parte Speciale 2**, relativa ai "Reati societari" (contemplati nell'art. 25 *ter* del Decreto 231).
- **Parte Speciale 3**, relativa ai "Reati di Market Abuse" (contemplati nell'art. 25 *sexies* del Decreto 231).
- **Parte Speciale 4**, relativa ai "Reati informatici" (contemplati nell'art. 24 *bis* del Decreto 231).
- **Parte Speciale 5**, relativa ai "Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro" (contemplati nell'art. 25-*septies* del Decreto 231).

- **Parte Speciale 6**, relativa ai *"Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"* (contemplati nell'art. 25-octies del Decreto 231).
- **Parte Speciale 7**, relativa ai *"Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati di criminalità organizzata, i reati transnazionali e i reati contro la persona"* (contemplati nell'art. 24 ter, 25-quater del Decreto 231 e art.10 Legge 16 marzo 2006, n. 146).
- **Parte Speciale 8**, relativa ai *"Reati contro l'industria ed il commercio ed in materia di violazione del diritto di auto"* (contemplati nell'art. 25- bis, 25 bis 1 e 25 novies del Decreto).
- **Parte Speciale 9**, relativa ai *"Reati ambientali"* (contemplati nell'art. 25-undecies del Decreto 231).
- **Parte Speciale 10**, relativa ai *"Reati Tributari"* (contemplati nell'art. 25 quinquiesdecies del Decreto 231).

6.2. Funzioni delle Parti Speciali

Scopo delle Parti Speciali è quello di illustrare i criteri e di regolamentare ruoli, responsabilità e norme comportamentali alle quali i Destinatari del Modello della Società, come definiti nella Parte Generale, devono attenersi nel rispetto dei principi di massima trasparenza, tempestività e collaborazione, nonché tracciabilità delle attività.

Le Parti Speciali hanno inoltre anche lo scopo di:

- elencare le attività sensibili nel cui ambito è stata ritenuta possibile la commissione di uno dei Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, a seguito di quanto emerso con l'attività di risk assessment analiticamente evidenziata nell'allegato n. 3 del presente Modello;
- indicare gli standard generali di controllo relativi alle attività sensibili individuate;
- definire le procedure che i Destinatari devono osservare al fine di applicare correttamente le prescrizioni del Modello;
- supportare i Soggetti Apicali nell'esercizio della loro attività di controllo, monitoraggio e verifica;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti esecutivi per svolgere le attività specificamente riconosciute allo stesso, sia in termini di controllo, sia in termini di proposte relative alla irrogazioni di eventuali sanzioni.