

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**Redatto ai sensi dell'art. 6, 3° comma,  
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 4.0 - Anno 2015**

**Approvato dal Preposto della Sede Secondaria per l'Italia  
nonché Rappresentante Legale di Euler Hermes Italia**

**“Country Manager”**

**in data: 25/11/2015**

---

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| DEFINIZIONI.....   | 4  |
| PARTE GENERALE.....  | 12 |
| 1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N°231.....                               | 12 |
| 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITA AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE<br>PERSONE GIURIDICHE..... | 12 |
| 1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL D. LGS. 231/2001 .....                                   | 13 |
| 1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA .....   | 23 |
| 1.4. I CRITERI DI IMPUTAZIONE SUL PIANO OGGETTIVO.....   | 23 |
| 1.5. I CRITERI DI IMPUTAZIONE SUL PIANO SOGGETTIVO .....   | 24 |
| 1.6. ADOZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA<br>DELL'ENTE .....         | 25 |
| 1.7. APPARATO SANZIONATORIO E PROCESSO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO .....                         | 27 |
| 1.8. AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITA DELL'ENTE .....  | 29 |
| 1.9. I PRESUPPOSTI DI ESONERO DI RESPONSABILITA .....  | 29 |
| 1.10. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ANIA .....                                    | 30 |
| 2. IL MODELLO ADOTTATO DA EULER HERMES ITALIA .....  | 33 |
| 2.1. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....  | 33 |
| 2.2. FINALITA E SCOPO DEL MODELLO .....  | 34 |
| 2.3. DESTINATARI DEL MODELLO.....  | 35 |
| 2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....  | 36 |
| 2.4.1. INFORMAZIONI SOCIETARIE .....   | 37 |
| 2.4.2. IL SISTEMA DEI POTERI E DELLE DELEGHE .....   | 39 |
| 2.5. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....   | 39 |
| 2.6. CRITERI DI FORMAZIONE DEL MODELLO .....   | 42 |
| 2.6.1. METODOLOGIA DI ANALISI DEL RISCHIO DI REATO .....   | 44 |
| 2.6.2. METODOLOGIA DI ANALISI DEL RISCHIO DI REATO .....   | 47 |
| 2.7. EFFICACE ATTUAZIONE E MODIFICAZIONE DEL MODELLO.....  | 48 |
| 2.8. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO .....                                    | 48 |
| 3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....   | 49 |
| 3.1. PREMessa.....   | 49 |
| 3.2. CRITERI DI SCELTA E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                                | 49 |
| 3.3. COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....  | 51 |
| 3.4. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....   | 52 |
| 3.3. CAUSE DI DECADENZA.....   | 53 |
| 3.4. CAUSE DI SOSPENSIONE.....   | 54 |
| 3.5. TEMPORANEO IMPEDIMENTO DI UN COMPONENTE EFFETTIVO.....  | 55 |

---

|  |    |
|--|----|
| 3.6. COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....                                    | 55 |
| 3.7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....                    | 58 |
| 3.8. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI .....                | 59 |
| 3.9. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI <sup>60</sup> |    |
| 3.10. REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO.....  | 61 |
| 3.11. LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....                                  | 61 |
| 3.12. LIBRO VERBALE DELLE RIUNIONI DELL' O.D.V. ....                                       | 61 |
| 3.13. CASI DI INTERESSE DI UN COMPONENTE DELL'O.D.V. NELLA DECISIONE DELL'O.D.V.           | 61 |
| 4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....   | 63 |
| 4.1. COMUNICAZIONE INTERNA .....   | 63 |
| 4.2. FORMAZIONE .....  | 64 |
| 5. SISTEMA DISCIPLINARE.....   | 65 |
| 5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....  | 65 |
| 5.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO.....   | 66 |
| 5.3. GRADO DI VIOLAZIONE .....   | 67 |
| 5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI) .....                             | 67 |
| 5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....  | 70 |
| 5.6. MISURE NEI CONFRONTI DEL COUNTRY MANAGER.....   | 72 |
| 5.7. MISURE NEI CONFRONTI DEL HEAD OF MEEA REGION .....                                    | 73 |
| 5.8. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI AUTONOMI COLLABORATORI ESTERNI..                   | 73 |
| 5.9. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                      | 74 |
| 6. PARTI SPECIALI.....   | 75 |
| 6.1. INTRODUZIONE.....   | 75 |

---

## 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 di responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- “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.
- “Country Manager”: Organo Dirigente di Euler Hermes Italia identificato nel Preposto della Sede Secondaria per l’Italia nonché Rappresentante Legale ( per brevità “Country Manager”).
- “Collaboratori”: coloro che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione.
- “Confisca”: misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed in particolare di cose che sono servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto. Il D. Lgs. 231/2001 prevede che sia sempre disposta, salvo per la parte che possa essere restituita al danneggiato, la confisca del prezzo o del profitto del reato e, ove ciò non sia possibile, la confisca di 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. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o Lavoratore autonomo all'interno della propria Unità Produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Sicurezza.
- "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, ivi compresi i dirigenti.
- "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 (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 ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. il documento redatto dal Datore di Lavoro 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 nominativo 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.
- "Ente": i soggetti, diversi dalle persone fisiche, considerati dall'art. 1 D. Lgs. n. 231 8 giugno 2001; nella definizione sono inclusi anche gli enti pubblici ovvero la Pubblica Amministrazione.
- "Fornitori": i fornitori di beni e servizi (incluso 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 ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento.
- "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 231/2001, 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 ed, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un Pubblico servizio e i funzionari (es. i concessionari di un Pubblico servizio). 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).
- “Parte Speciale”: Ciascuna delle “c.d. Parti Speciali” 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 ex D.Lgs. 231/2001 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<sup>1</sup>.
- “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. 231/2001.
- “Reati” o “Reati-presupposto”: la fattispecie dei reati, o i singoli reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e s.m.i. riportati nel Modello quali presupposto della responsabilità amministrativa dell’ente.
- “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 Legislativo n. 81/2008 in materia di sicurezza, designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.
- “Responsabilità amministrativa”: responsabilità dell’Ente conseguente la commissione di un reato-presupposto.

<sup>1</sup> Per protocolli, in mancanza di una specifica definizione legislativa, si intende, quindi, un insieme di principi e procedure di controllo finalizzato a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001; si suole parlare, pertanto, di principi e procedure di controllo preventivo

- “Sanzioni conseguenti alla responsabilità amministrativa dell’ente”: le sanzioni amministrative, pecuniarie, interdittive, stigmatizzanti e la confisca previste dalla Sezione seconda, Capo primo del D.Lgs. 231/2001.
- “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 hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Si ritiene che appartengano a questa categoria amministratori, dei direttori generali e anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- “Sottoposto”: persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale come previsto dall’art. 5 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 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”)<sup>2</sup>.

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 CdA | 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"> <li>• Reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>• Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita</li> <li>• Delitti Informatici e trattamento illecito di dati</li> </ul> |

<sup>2</sup> Ai fini dell’applicazione della normativa in oggetto, il termine “ente” fa riferimento agli enti con personalità giuridica, alle società e alle associazioni, riconosciute e non, per quanto riguarda l’ambito privatistico, mentre, per il settore pubblicistico, si rivolge agli enti pubblici economici (cfr. art. 1, comma 3, del D.Lgs. 231/2001).

|     |            |  |
|-----|------------|--|
| 3.0 | 21/04/2011 | Revisione generale e inserimento nuovi reati: <ul style="list-style-type: none"> <li>• induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria</li> </ul> |
|-----|------------|--|

#### MODELLO 4.0 (Anno 2015)

L'attuale Modello - nella versione aggiornata 4.0 - incorpora il Modello adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dalla 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:

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Parte Generale</b> | Contiene: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gli elementi del Decreto legislativo 231/2001;</li> <li>■ Le caratteristiche peculiari del Modello adottato dalla Società;</li> <li>■ Le caratteristiche e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.);</li> <li>■ Il "sistema sanzionatorio" nei confronti dei Destinatari del Modello;</li> <li>■ La "la formazione" nei riguardi dei Destinatari del Modello.</li> </ul>  |
| <b>Parti Speciali</b> | È formata da: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Parte Speciale 1:</b> "Reati contro la Pubblica Amministrazione";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 2:</b> " Reati societari";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 3:</b> "Reati di Market Abuse";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 4:</b> "Reati informatici";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 5:</b> "Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 6:</b> "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 7:</b> "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";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 8:</b> "Reati contro l'industria ed il commercio ed in materia di violazione del diritto di autore";</li> <li>■ <b>Parte Speciale 9:</b> "Reati ambientali".</li> </ul> |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Allegato n. 1</b>  | Reati presupposto della Responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001   |
| <b>Allegato n. 2</b>  | Linee Guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) |
| <b>Allegato n. 3</b>  | Mappa Rischi- Reato   |
| <b>Allegato n. 4</b>  | Esiti <i>Risk Assessment</i>  |
| <b>Allegato n. 5</b>  | Piano di gestione del rischio   |
| <b>Allegato n. 6</b>  | Codice di Condotta /Codice Anticorruzione / Antitrust   |
| <b>Allegato n. 7</b>  | Elenco Procedure  |
| <b>Allegato n. 8</b>  | Elenco Poteri e deleghe aziendali   |
| <b>Allegato n. 9</b>  | Regolamento Organismo di Vigilanza  |
| <b>Allegato n. 10</b> | Flussi informativi verso Organismo di Vigilanza   |

---

## 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 Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “D. Lgs. 231/2001”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità delle società e degli enti dipendente da reati presupposto commessi nel loro interesse o vantaggio.

Il D. Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione dell’art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che ha adeguato la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, ad alcune Convenzioni internazionali:

- Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001 introduce la responsabilità diretta dell’ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati quali apicali o sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi (ad esempio, Amministratori o Dipendenti) 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 tale 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

I reati c.d. reati presupposto sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

I testi degli articoli con l’indicazione delle pene e sanzioni previsti dal Codice Penale e dal Codice Civile sono riportati in **Allegato 1**.

In appendice è fornito l’elenco, seppur non esaustivo, delle leggi più rilevanti che hanno integrato nel tempo il medesimo D.Lgs. 231/2001<sup>3</sup>.

### <sup>3</sup> Elenco delle leggi più rilevanti che hanno integrato nel tempo il D.Lgs. 231/2001:

- ✓ Legge 29 settembre 2000, n. 300; art. 11 e 14 (delega al Governo per disciplinare la responsabilità amministrativa delle società e degli enti);
- ✓ Legge 23 novembre 2001, n. 409 ha introdotto l’art. **25 bis** (*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*) nel Decreto 231;
- ✓ D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ha disposto con l’art. 3 l’introduzione dell’art. **25 ter** (*Reati societari*) nel Decreto 231;
- ✓ D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115 ha disposto (con l’art. 299) **l’abrogazione dell’art. 75**
- ✓ D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 ha disposto (con l’art. 52) la **modifica dell’art. 85 e l’abrogazione degli artt. 80, 81 e 82**.
- ✓ Legge 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto l’art. **25 quater** (*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*) nel Decreto 231;
- ✓ Decreto Ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell’illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ai sensi dell’articolo 85 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) **ha dato attuazione a quanto previsto dall’art. 85** del Decreto 231;
- ✓ Legge 11 agosto 2003, n. 228, art. 5 ha disposto l’introduzione dell’art. **25 quinquies** (*Delitti contro la personalità individuale*) nel Decreto 231;
- ✓ Legge 18 aprile 2005, n. 62 con l’art. 9 comma III ha introdotto l’art. **25 sexies** (*Abusi di mercato*) nel Decreto 231; (NB a differenza delle altre ipotesi ex D.Lgs. 231, l’aumento della sanzione pecuniaria è correlato all’entità del profitto e non individuato autonomamente o in relazione alla sanzione per l’ipotesi-base).
- ✓ Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (ha **modificato l’articolo 25 ter** nel Decreto 231);
- ✓ Legge 9 gennaio 2006 n. 7 ha disposto l’introduzione dell’art. **25 quater 1** (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*) nel Decreto 231;
- ✓ Legge 6 febbraio 2006 n. 38 ha disposto la **modifica dell’art. 25 quinquies** nel Decreto 231;
- ✓ Legge 16 marzo 2006 n. 146 contenente la ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale (l’art. 10 ha esteso la responsabilità degli Enti e Società ai reati di associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, induzione a non rendere dichiarazioni all’autorità giudiziaria e favoreggiamento personale, purché commessi a livello transnazionale);
- ✓ Legge 3 agosto 2007 n. 123 con l’art. 9 ha disposto l’introduzione dell’art. **25 septies** (poi modificato dall’art. 300 D.Lgs. 81 del 2008) (*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*) nel Decreto 231;
- ✓ D.Lgs 231 del 21 novembre 2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione” per mezzo dell’art. 63 comma III ha introdotto l’art. **25 octies** (*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*) nel Decreto 231;
- ✓ Legge n 48 del 18 marzo 2008 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno” con il suo art. 7 ha introdotto l’art. **24 bis** nel Decreto 231 (*Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*);

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

#### A. Reati contro la Pubblica Amministrazione, quali precisamente (artt. 24 e 25 D. Lgs 231/2001)

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, cpv., n. 1, 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.);

- ✓ D.Lgs. del 9 aprile 2008 n. 81 (ha dato attuazione a quanto stabilito dalla Legge 123/2007 disponendo le misure specifiche in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e ha sostituito interamente tutta la precedente normativa in tema di sicurezza) **reformulando l'art. 25 septies** per mezzo dell'art. 300;
- ✓ Legge n. 94 del 15 luglio 2009 – “Disposizioni in materia di sicurezza pubblica” - con l'art. 2 comma 29 ha introdotto l'art. **24 ter** – (*Delitti di criminalità organizzata*);
- ✓ Legge n. 99 del 23 luglio 2009 - Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia- ha integrato il Decreto 231 come segue:
  - ha ampliato l'art. **25 bis** introducendo la **lettera f bis** (*falsità in strumenti e in segni di riconoscimento*)
  - ha inserito l'art. **25 bis 1** – (*Delitti contro l'industria e il commercio*)
  - ha inserito l'art. **25 novies** – (*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*)
- ✓ Legge n. 116 del 3.8.2009 – ratifica della convenzione ONU contro la corruzione - con l'art. 4 ha inserito l'art. **25 decies** (*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*) (La legge 116 lo aggiunge come articolo 25 *nonies* ma evidentemente si tratta di errore di numerazione in quanto il 25 *nonies* era già stato aggiunto dalla legge n. 99 del 23.7.2009;);
- ✓ D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 tramite il comma 34 dell'articolo 37 **ha abrogato l'art. 2624 del c.c.** e parzialmente modificato con l'art. 37 comma 35, l'art. 2625 del c.c., entrambi richiamati dall'art. 25 *ter*;
- ✓ Legge 2 luglio 2010 n. 108, tramite l'art. 3, ha **parzialmente modificato** gli articoli 600, 601 e 602 c.p. richiamati dall'art. 25 *quinquies* e, tramite l'articolo 416 c.p., **l'articolo 24 ter**;
- ✓ Sulla base dell'art. 19 della legge 4.6.2010, il governo ha promulgato il **Decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011** che, mediante l'art. 1, ha introdotto nel Codice Penale gli articoli 727 *bis* e 733 *bis* relativi ai reati ambientali.

L'art. 2 del medesimo D. Lgs. 121/2011, ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 **l'art. 25 undecies relativo ai reati ambientali** che recepisce nel decreto 231 i reati ambientali previsti dalle seguenti fonti normative:

- i nuovi reati inseriti nel Codice Penale (artt. 727 *bis* e 733 *bis*);
- i reati previsti dal TU dell'ambiente (D.Lgs. 152 del 2006) agli artt. 137, 256, 257, 258 comma IV, 259 comma I, 260, 260 *bis*, 279 comma V;
- legge 150 del 7 febbraio 1992 che disciplina i reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione.
- ✓ Il D. Lgs. 16 luglio 2012 n.109, entrato in vigore il 9 agosto 2012, in attuazione della direttiva 2009/52/CE volta a rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, ha modificato il TU sulla Immigrazione e, mediante l'art. 2 ha inserito **l'art. 25 duodecies** nel Decreto 231 che prevede sanzioni per l'”*impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*” (perché senza il permesso oppure perché scaduto);
- ✓ La Legge 172 del 1° ottobre 2012 “**Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale**, fatta a Lanzarote il 25 ottobre 2007, nonché norme di adeguamento dell'ordinamento interno” mediante l'art. 4 ha integrato l'art. 416 del c.p. e, conseguentemente, **l'art. 24 ter** del Decreto 231 e ha modificato anche gli articoli 600 *bis* e 600 *ter* del c.p. e, conseguentemente, **l'art. 25 quinquies** del Decreto.
- ✓ La Legge 190 del 2012 “*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”) ha modificato **l'art. 25** del Decreto 231 ridenominandolo “*concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*”, inserendo il nuovo articolo 319 *quater* nel codice penale (*induzione indebita a dare o promettere utilità*) modificando anche gli articoli 317, 318 e 319 del c.p. La medesima legge ha inoltre modificato l'art. 2635 del c.c., già recepito **dall'art. 25 ter** del D. Lgs. 231/2001, ridenominandolo “*corruzione tra privati*”.
- ✓ Il D.l. 136/2013, convertito con modificazioni nella l. 6/2014, ha introdotto nel Testo unico dell'ambiente il novello art. 256*bis*, che disciplina i delitti di **combustione illecita di rifiuti**.
- ✓ Il D. Lgs. 39/2014 introduce alcune significative modifiche per le fattispecie incriminatrici poste a presidio del sano sviluppo e della sessualità dei minori, che trovano spazio, accanto ad altri delitti contro la personalità individuale, all'interno dell'art. **25-quinquies** del D. Lgs. 231/2001. Inoltre introduce il reato di: **adescamento di minorenni**.
- ✓ LEGGE 15 dicembre 2014, n. 186 (Autoriciclaggio) All'articolo 25-*octies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le parole: «e 648-*ter*» sono sostituite dalle seguenti: «, 648-*ter* e 648-*ter*.1»; b) alla rubrica sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché' autoriciclaggio».
- ✓ L'articolo 1 della L. n. 69/2015 introduce significativi aumenti di pena per le fattispecie di cui agli artt. 318, 319, 319 *ter*; 319 *quater* c.p. Inoltre, mediante l'introduzione ex novo dell'articolo 323 *bis* c.p., è stata prevista una diminuzione da un terzo a due terzi della pena di cui agli artt. 318, 319, 319 *ter*; 319 *quater* c.p per chi collabora

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 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.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.).

**B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis D. Lgs. 231/2001)**

- falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- 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.).

**C. Reati di criminalità organizzata previsti dall'art. 24 *ter* del D. Lgs 231/2001**

- associazione a delinquere (art. 416, sesto comma, c.p.);

- associazione di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p.)<sup>4</sup>;
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

**D. Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D. Lgs. 231/2001)**

- 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 e 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 di 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 detenzione di filigrane 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 segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**E. Delitti contro l'industria e il commercio previsti dall'art. 25 *bis* 1 del D. Lgs 231/2001**

---

<sup>4</sup> La Legge n. 69/2015 ha introdotto significativi aumenti di pena per le fattispecie di cui all'articolo 416 *bis* c.p.



- 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.);
- frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari 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 e denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

**F. Reati societari (Art. 25 *ter* D. Lgs. 231/2001)**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno di soci o creditori (art. 2622 c.c.)<sup>5</sup>;
- falso in prospetto (art. 173 *bis* del TUF – solo per società quotate, emittenti e controllanti di esse);
- impedito controllo (art. 2625, co. 2, 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 d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.– solo per le società quotate, le società assicurative, le società bancarie e i fondi pensione);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.);

---

<sup>5</sup> La Legge n.69 /2015 ha modificato le fattispecie di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c. E' stata inoltre prevista, mediante l'introduzione ex novo dell'articolo 2621 *bis* c.c. una circostanza attenuante per i fatti di lieve entità.

Un'altra novità riguarda l'introduzione ex novo dell'articolo 2621 *ter*; prevedendo la possibilità di archiviazione, per particolare tenuità del fatto, in seguito a valutazione, da parte del giudice, del danno cagionato.

Infine sempre la Legge n. 69/2015 ha modificato le lettere a) e b) dell'articolo 25 *ter* D. Lgs. 231/2001 aumentando le sanzioni pecuniarie previste per gli enti in caso di commissione di uno dei reati di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c.

In particolare per il delitto di cui all'art. 2621 c.c. l'articolo 12 della suddetta legge ha previsto un aumento della sanzione pecuniaria a 200-400 quote (prima della modifica la sanzione prevista era di 100-200 quote). In caso di tenuità del fatto la sanzione pecuniaria è ridotta a 100-200 quote.

Per il delitto di cui all'articolo 2622 c.c. la sanzione pecuniaria è stata invece modificata e aumentata a 400-600 quote (prima della modifica la sanzione prevista era di 150-330 quote).

- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - aggioaggio (art. 2637 c.c.);
  - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.).
- G. Reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001) previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999**
- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
  - associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
  - assistenza agli 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.);
  - propaganda ed apologia sovversiva anti nazionale (art. 272 c.p.);
  - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
  - atto di terrorismo con organi micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
  - sequestro di persona a scopo di terrorismo e di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
  - istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.),
  - cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
  - banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
  - reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
  - reati diversi da quelli elencati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della convenzione di New York dell'8 dicembre 1999.
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del D. Lgs. 231/2001)**
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).
- I. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001)**

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
  - prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
  - pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.);
  - detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater*, c.p.);
  - pornografia virtuale e adescamento di minorenni (art. 600 *quater* 1 c.p.);
  - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqüies*, c.p.);
  - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
  - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
- J. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo Ibis, capo II, del D. Lgs. n. 58/1988, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha recepito la normativa comunitaria 2003/6/C sul Market abuse. (art. 25 *sexies* del D. Lgs. 231/2001)**
- abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 e 187 *bis* del D. Lgs. 58/1998);
  - manipolazione del mercato (Art. 185 e 187 *ter* del D. Lgs. 58/1998).
- K. Violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ex D. Lgs. 81/2008 (Legge 123 / 2007 - Art 25 *septies* D. Lgs. 231/2001)**
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
- L. Ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità economiche provenienti da reato (art. 25 *octies* D. Lgs. 231/2001)**
- ricettazione (art. 648 c.p.);
  - riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
  - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
  - autoriciclaggio (648 *ter*.1», b).
- M. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dall'art. 25 *nonies* del D. Lgs 231/2001**
- immissione in rete telematica di opera dell'ingegno protetta (art. 171, primo comma *abis*, e terzo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
  - illegittima duplicazione e commercio di programmi per elaboratore su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-bis, primo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);

- illegittima riproduzione e distribuzione su supporti non contrassegnati SIAE del contenuto di una banca dati (art. 171-bis, secondo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- illegittima duplicazione, distribuzione e promozione di film, programmi televisivi, opere letterarie, scientifiche, musicali, didattiche o multimediali; illegittima diffusione di servizi criptati e installazione dei relativi dispositivi o elementi di decodificazione; fabbricazione e distribuzione di prodotti che abbiano la finalità di eludere efficaci misure tecnologiche; rimozione o alterazione abusiva di informazioni elettroniche; illegittima riproduzione, duplicazione o messa in commercio di opere protette dal diritto d'autore (almeno 50 copie); comunicazione mediante rete telematiche di opera protetta dal diritto d'autore; (art. 171 *ter*, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- produzione e importazione di prodotti senza comunicazione alla SIAE quando dovuta o comunicazione mendace dell'assolvimento degli obblighi SIAE (art. 171 *septies*, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- commercio e utilizzazione a fini fraudolenti di apparecchiature per l'accesso a reti protette (art. 171 *octies*, legge 22 aprile 1941, n. 633).

**N. Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 25 decies del D. Lgs 231/2001**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**O. Reati in materia ambientale (art. 25 undecies)**

Questa tipologia di reati fa riferimento ai reati ambientali previsti dalle seguenti fonti normative:

- i reati inseriti nel Codice Penale (artt. 727 *bis* e 733 *bis*);
- i reati ambientali previsti dal nuovo titolo VI del libro secondo del codice penale (artt. 452 *bis*; 452 *ter*; 452 *quater*; 452 *quinques*; 452 *sexies*; 452 *septies*; 452 *terdecies* c.p.)<sup>6</sup>;
- i reati previsti dal TU dell'ambiente (D.Lgs. 152 del 2006) agli artt. 137, 256, 256bis, 257, 258 comma IV, 259 comma I, 260, 260 *bis*, 279 comma V;
- i reati previsti dalla legge n. 150 del 7 febbraio 1992 relativa all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione.

Le fattispecie di reato introdotte da questo articolo, per le quali le aziende possono essere chiamate a rispondere, sono le seguenti:

---

<sup>6</sup> La Legge n. 68/2015 ha introdotto il nuovo titolo VI bis del libro secondo del codice penale intitolato "DEI DELITTI CONTRO L'AMBIENTE".

- 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.);
- morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452 *ter* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- impedimento del controllo (art. 452 *septies* c.p.);
- omessa bonifica (art. 452 *terdecies* c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs 152/06, art. 260 *bis*);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Inquinamento doloso (D. Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo (D. Lgs. 202/07, art. 9).

**P. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare(art. 25 *duodecies*)**

Questa tipologia di reati fa riferimento al reato previsto dalla seguente fonte normativa:

- art. 22 comma 12 *bis* D. Lgs. n. 286/1998 (TU disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione) 7.

**Q. Reati di criminalità organizzata transnazionale previsti dalla legge n. 146 del 16.3.2006 che ha ratificato la Convenzione ONU del 31.5.2001: si tratta dei reati, commessi in più di uno stato da un gruppo strutturato composto da tre o più persone.**

La disciplina dettata dal Decreto 231/2001 è stata resa applicabile a taluni **reati transnazionali**, in occasione della *ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*, da parte della legge 16 marzo 2006, n.146, entrata in vigore il 12 aprile 2006.

Segnatamente, l'art. 3 della legge 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 uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato ed in particolare:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del DPR 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
- reato concernenti il traffico di migranti (art. 12 D. Lgs. 286/1998);
- induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Il D. Lgs. 231/2001 prende in esame una eterogenea tipologia di reati.

---

<sup>7</sup> **Art. 22 comma 12.** Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di € 5000 per ogni lavoratore impiegato.

**Art. 22 comma 12 *bis*.** Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale.

Tuttavia, non tutte le predette figure criminose possono essere in realtà ad oggi ipotizzate come realizzabili nello svolgimento dell'attività della Società.

Quelle che concretamente possono risultare "rilevanti", poiché potenzialmente effettivamente realizzabili da parte di soggetti qualificati che rappresentano la Società o di coloro che svolgono attività in nome della stessa, sono soltanto alcune delle fattispecie previste, e tali reati sono stati analiticamente considerati nelle singole "Parti Speciali" del presente Modello.

Al fine di identificare concretamente quali possono essere i reati "sensibili" per la Società, è stato compiuto, tramite interviste ai soggetti Apicali e ai Responsabili delle principali aree aziendali, un *Risk Assessment* nel corso del quale, per ciascun reato presupposto, sono state censite le aree sensibili ed i relativi "controlli rilevati", "le carenze" e la "valutazione del rischio". Sulla base degli esiti del *Risk Assessment*, tenuto conto anche delle caratteristiche organizzative e dimensionali della Società, è stato successivamente elaborato un "Piano di gestione del rischio" con l'indicazione dei presidi in atto o da implementare.

### **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.

Sul piano soggettivo opera il criterio di imputazione fondato sulla colpevolezza, propria del diritto sanzionatorio a contenuto punitivo e quindi in particolare la colpa di organizzazione ravvisabile quando un ente non disdegna di avvalersi anche di un reato come strumento della propria politica d'impresa.

La colpa di organizzazione è scongiurata tutte le volte che la società abbia gestito il rischio della commissione di determinati reati presupposto adottando presidi e rimedi nell'ambito della propria organizzazione d'impresa.

### **1.4. I criteri di imputazione sul piano oggettivo**

I criteri di imputazione sul piano oggettivo della responsabilità all'ente sono identificati dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 in questi elementi:

- commissione di un reato presupposto;
- commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, tenendo presente che la responsabilità dell'ente è esclusa se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;

- commissione del reato da parte di una persona fisica che, anche di fatto, sia inserita nell'organizzazione dell'ente come soggetto apicale o come soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

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 richiede che il fatto di reato sia 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 un giudizio *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, o avrebbe potuto trarre, 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 fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

## 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"*.



Così, accanto ai criteri di imputazione oggettiva, la normativa dispone i criteri di imputazione sul piano soggettivo, ma al riguardo occorre distinguere l'ipotesi di reato commesso dagli *apicali* dall'ipotesi di reato commesso dai *sottoposti*.

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

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, quale forma di esonero dalla responsabilità per l'ente, l'aver adottato ed efficacemente attuato i "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da parte dei Destinatari del Modello, ovvero che l'Ente possa dimostrare, attraverso una propria adeguata struttura organizzativa interna posta in essere per prevenire il compimento dei reati, che l'atto illecito è stato commesso dal Destinatario eludendo il sistema di controlli interni posto in essere dalla società o dall'Ente.

La responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato.

Per dimostrare la propria non colpevolezza, il D. Lgs. 231/2001 richiede all'ente, oltre all'adozione ed attuazione del Modello, che:

- l'Organo Amministrativo dell'Ente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stata effettuata una effettiva vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e sia stato assicurato il loro 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 i suddetti Modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i Modelli debbono essere conformi alle specifiche caratteristiche, consistenti:

- 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 citato 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.

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 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 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, con alcune distinzioni sul terreno probatorio.

Nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

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, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del D. Lgs. 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.

Il Modello è il necessario strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. 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.

### 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 (sempre applicabile) per arrivare alle sanzioni che più incidono sull'attività della società e sulla sua immagine quali le sanzioni interdittive, le sanzioni stigmatizzanti e la confisca.

- **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**<sup>8</sup> 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, su richiesta del Pubblico Ministero, 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 anni, 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.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri di scelta già indicati al punto relativo *criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria* tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

---

<sup>8</sup> 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.

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*.

In linea di principio, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare.

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. 20919, 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.

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);
- *pagamento delle spese processuali*, in caso di condanna (art. 69);
- *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).

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo previsto dal D. Lgs. 231/2001, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

Un aspetto molto importante riguarda il procedimento di accertamento dell'illecito, infatti, l'art 266 del Codice delle Assicurazioni Private 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”*.

### 1.8. Autonomia della responsabilità dell'Ente

L'art. 8 del Decreto dispone che quello dell'Ente è un tipo di responsabilità diretta ed autonoma.

Infatti, la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando:

- l'autore del reato, il cui ruolo è inerente all'organizzazione dell'Ente, non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (per esempio per prescrizione, per morte del reo).

### 1.9. I presupposti di esonero di responsabilità

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde nel caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto alla vigilanza.

Il D. Lgs. 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, detta in ogni caso alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno aziendale.

Inoltre, il D. Lgs. 231/2001 prevede:

- la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure di prevenzione contenute nel Modello medesimo.

Come già descritto, i Modelli devono pertanto rispondere alle seguenti esigenze indicate dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e, in particolare:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, e quindi effettuare, in relazione alla concreta posizione della società sul mercato, quali siano in concreto le aree esposte al rischio della commissione dei reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, sviluppando le procedure idonee a questo scopo;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### **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 veramente 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. 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 ragionevoli, volte a ottenere l'effettiva aderenza agli standard, utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing ragionevolmente adatti a scoprire eventuali condotte illecite, introducendo, a tal fine, un sistema di segnalazioni che consenta a dipendenti, organi sociali, consulenti esterni e fornitori di denunciare casi di violazione di norme, 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"**.



---

## SEZIONE II

### 2. IL MODELLO ADOTTATO DA EULER HERMES ITALIA

#### 2.1. Principi ispiratori del Modello Organizzativo

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 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* ( “**Modello**” ) redatto ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello, nella versione aggiornata (edizione 4.0 – 2015) incorporante il Modello adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dalla società Euler Hermes S.A. con riferimento alla propria sede italiana e Rappresentanza Legale per l'Italia, è approvato dal **Preposto della Sede Secondaria e/o Rappresentante Legale (Contry Manager)** della stessa ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale è tenuto ad informare 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 da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo.

L’adozione del Modello persegue l’obiettivo di diffondere a 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 e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

La Società, attraverso il Modello, grazie ad un’azione di autodisciplina al rispetto del *Codice di Condotta* e a tutte le disposizioni prescritte dal medesimo Modello, richiede ai Soggetti Apicali l’impegno a dare

diretta e piena applicazione e monitoraggio sui comportamenti posti in essere dai soggetti nelle aree di attività a rischio, e potere di iniziativa per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

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 ne possono compromettere 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'espresso 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 le ipotesi di reato 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;
- identificare nell'Organismo di Vigilanza l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza 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 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 di 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 da 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 destinato anche ai soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali e/o mandato, prestano la loro collaborazione alla Società.

La Società comunica il presente Modello attraverso le modalità più idonee per l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti Destinatari, i quali devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni prescritte, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del 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 degli eventi pregiudizievoli 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 – 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 sia all'estero, 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 (Country Manager)**

Il Preposto della Sede Secondaria o *Country Manager* 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 seguenti attività:

- "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;

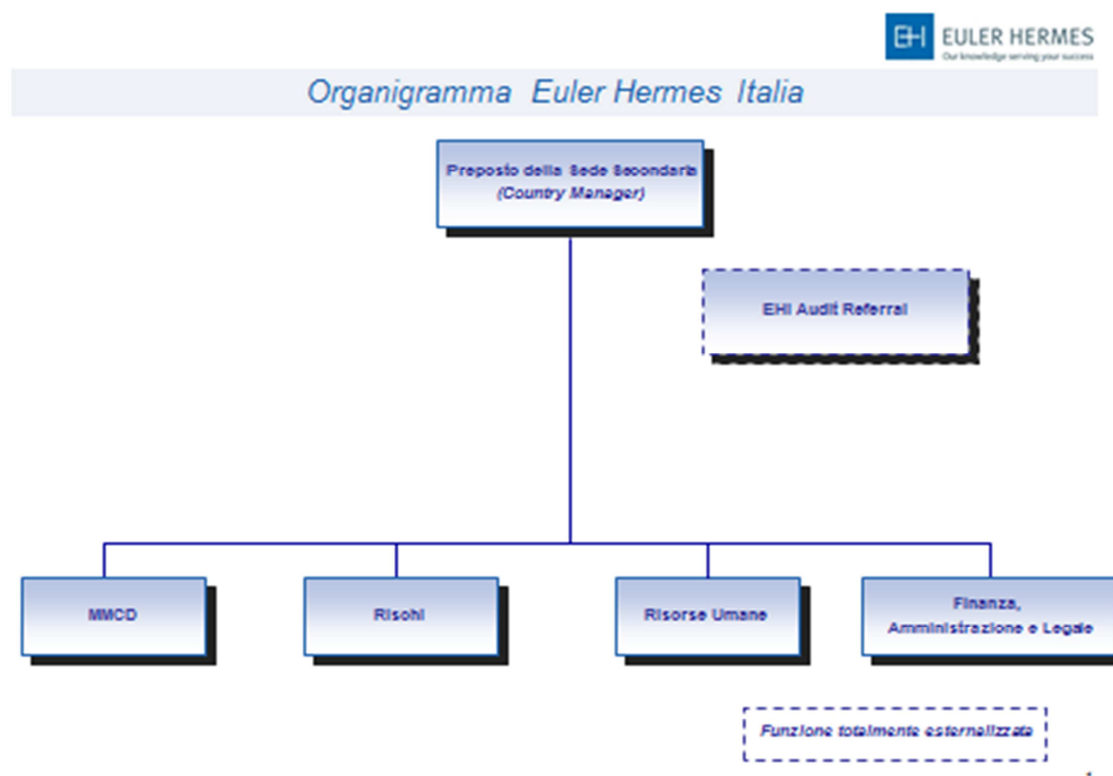
- “Recupero crediti”: attività finalizzata ad ottenere il pagamento di un credito (totale o parziale), sia quando il debitore rifiuta di onorarlo, sia quando si trova in una situazione di momentanea difficoltà ad adempiere la sua obbligazione.

### 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 delle Funzioni di Internal Audit, Compliance e Risk Management.

I Comitati di Audit istituiti, denominati "Shareholders Audit Committee" (SAC) composto da amministratori non esecutivi e "Management Audit Committee" (MAC) composto dall'Alta Direzione, si riuniscono regolarmente.

L'attività di revisione interna, 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, 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 omissione od 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 EH ITALY.

E' stato costituito un Comitato Anti - Frode (*Anti - Fraud Committee*) Ordinario composto dai seguenti elementi:

- Anti - Fraud Coordinator;
- 4 Anti - Fraud Officers (AFOs rappresentanti per le aree di Claims, Risk Underwriting, MMCD e Collections);
- Risk Underwriting Manager;
- Info & Grading Manager;
- Claims Director;
- MMCD Manager;
- Rappresentante del Dipartimento Compliance;
- Primo segnalatore interno.

Il suddetto Comitato Ordinario si riunisce ogni mese e svolge le seguenti attività:

- Verifica la corretta gestione dei casi di presunta frode conclamata e consuntiva i risultati dell'attività svolta nel quadrimestre;
- Propone eventuali azioni proattive a mitigazione del rischio futuro;



- Dispone misure mitiganti del rischio solo sul Policy Holder in odore di frode come Buyer: eventuali azioni mitiganti di tipo restrittivo sul portafoglio di affidamenti del Policy Holder in odore di frode saranno decise in Comitato Anti - Frode Direzionale;
- Dispone misure mitiganti del rischio lato Claims & Collections, Information & Grading, Risk Underwriting e MMCD.

In seguito alla valutazione da parte degli Anti - Fraud Officers come da Procedura Anti - Frode, se ritenuto necessario potrà essere convocato un Comitato Anti - Frode *ad Hoc*, il quale svolge attività analoghe al Comitato Anti - Frode Ordinario.

I casi di Assicurati in sospetta frode il cui importo denunciato dall'Area Claims sia superiore a 250.000 Euro o comunque se ritenuti significativi, saranno riportati all'attenzione del Comitato Anti - Frode Direzionale, il quale è composto dal CFAO, RIC Director, MMCD Director, CEO e dall'Head of Legal & Compliance.

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.

#### Sarbanes Oxley

In materia di sistema di controllo interno, la Società ha implementato la Sarbanes Oxley a partire dal 2004 ed ha proseguito con le attività finalizzate al rispetto di tale normativa, quindi l'aggiornamento delle procedure, la formalizzazione delle principali attività di controllo e la loro verifica periodica, nell'ottica di una sensibilizzazione del personale e di un miglioramento continuo dei processi di controllo, sia nel disegno che nella efficacia.

Recentemente, in conformità con le disposizioni Allianz ed Euler Hemes, la Società ha proseguito le attività SOX adottando il modello ICOFR (*Internal Control Over Financial Reporting*) finalizzato a ridurre significativamente il rischio di errori materiali nel reporting finanziario.

#### 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 tenutesi nei mesi di Novembre - Dicembre 2010 ed un test inoltrato a tutto il personale.

Le attività di attuazione della politica interna in materia di anti corruzione sono in carico Dipartimento di 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 edisposizioni locali e di Gruppo (ad esempio, *Corporate Governance*, Organigramma, Policy, Procedure, Codice di Condotta, Deleghe, Politica Anti Frode, Politica Anti Corruzione, Codice Antitrust Euler Hermes, Controlli previsti da SOX/ICOFR ITALIA, sistema sicurezza, attività di formazione, ecc.) 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.

Il dettaglio di tali presidi trova specifica evidenza in **Allegato 6 e Allegato 7**.

L'articolazione dei presidi medesimi trova organizza struttura nell'ambito delle singole **Parti Speciali**.

L'operatività di tale ampio sistema di controllo interno, permette anche alla vigilanza dell'Organismo di Controllo (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), ossia 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. 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, oltre che alle norme in esso contenute, 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 individuate 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, delle attività a rischio di reato, tenendo conto della "**frequenza**" delle attività stesse);

- la reale **“rilevanza”** che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono 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”** (c.d. **“attività sensibili”**), assume preliminare rilievo la determinazione dell’ambito d’applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto.

In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l’estensione della 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.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 i 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. Efficace attuazione e modificazione del Modello**

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

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

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

### **2.8. Aggiornamento, modifiche ed integrazione del Modello**

Poiché il Modello è un atto di emanazione del Country Manager, le sue modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dello stesso che raccoglie le proposte di aggiornamenti su impulso da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, è demandata al Country Manager anche la facoltà di integrare il presente Modello anche per effetto di nuove normative collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231/2001.

Si sottolinea infine che, come indicato in Premessa "Cronologia degli aggiornamenti del Modello" il Modello è stato periodicamente aggiornato al fine di apportare un aggiornamento al capitolo relativo ai reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato.



### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. Premessa

L'articolo 6, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 prevede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni 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 mono che plurisoggettiva<sup>9</sup>.

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

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 più che decennale, deve possedere i seguenti requisiti:

- **Autonomia:** l'autonomia sarà 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; si tratta fondamentalmente di un'autonomia decisionale e d'azione. L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, nel contesto di formazione del *budget* aziendale, su proposta stesso, di 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

---

<sup>9</sup> 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)".

fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi l'O.d.V. deve informare l'Organo Dirigente (Country Manager).

- **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 Preposto della sede secondaria per l'Italia nonché Rappresentante Legale (per brevità "Country Manager").
- **Professionalità:** requisito questo 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 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. Al 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 ex D.Lgs.231/2001 (es. Dott. Commercialista, Avvocato, Esperti *Internal Audit & Compliance*).
- **Onorabilità e mancanza di conflitti operativi:** ovvero 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 previsti dal D. Lgs. 231/2001<sup>10</sup> ; non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice civile <sup>11</sup> .

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.

---

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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.

L'Organismo di Vigilanza, per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs.231/2001, riferisce direttamente Al Country Manager - 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.

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. Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Il Country Manager, 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 dal Responsabile della Funzione di Internal Audit e da un consulente esterno, in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e senza conflitti operativi.

Il Country Manager verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai membri dell'O.d.V.; l'infedele dichiarazione da parte del componente dell'Organismo ne determina l'immediata decadenza da tale funzione.

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.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'Organismo di Vigilanza saranno nominati dal Country Manager che ne definirà anche la durata e la remunerazione.

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

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

Il Country Manager 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 specifiche esigenze.

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.

### **3.4. Nomina dell'Organismo di Vigilanza**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 ed alla luce dei principi su esposti e considerate anche le indicazioni delle Linee Guida ANIA, con riguardo alle caratteristiche soggettive ed oggettive relative all'incarico dell'O.d.V., nonché della specificità dei compiti che fanno capo allo stesso O.d.V., la Compagnia ha identificato, un O.d.V. plurisoggettivo e collegiale composto dal MMEA Region Audit Rappresentative di Euler Hermes S.A. e da un membro esterno, nella persona di un professionista in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza, competenze specifiche nel ruolo e nel settore assicurativo e privo di conflitti operativi.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'O.d.V. in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, ed alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiedono altresì quei requisiti oggettivi in materie contabile, controllo, gestione e di attuazione dei modelli di gestione, organizzazione e controllo ex d.lgs. 231/2001 e soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con nomina adottata dal Preposto della Sede Secondaria in Italia (Country Manager) sulla base di specifica Delega del *Board of Directors Euler Hermes S.A.* con riferimento alla sede secondaria italiana.

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.

Al riguardo, il Country Manager con lettera del 1 Dicembre 2015, ha nominato quali componenti dell'O.d.V. per un periodo di tre anni i Sigg:

- Giuseppe Mario Ruscio (Presidente);
- Amedeo Conti (Componente).

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'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito il "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza").

Con la nomina di approvazione del presente Modello viene attribuita all'O.d.V., in via irrevocabile la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa sarà esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

### **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;
- incorrano nella revoca o decadenza dalla in conseguenza del venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;
- 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 tra quelli per i quali è applicabile il 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 Country Manager se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- 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 procedure concorsuali;

- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di 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 Country Manager il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano dell'O.d.V. di comunicare tempestivamente al Country Manager il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'O.d.V..

L'O.d.V. si intende decaduto nella sua completezza, ovvero decadono dall'incarico tutti i suoi componenti, se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti stessi. In tal caso, il Country Manager provvede a nominare a nuovo tutti i componenti.

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

Il Country Manager, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, fermi gli eventuali provvedimenti da assumersi ai sensi di legge e del sistema disciplinare del presente Modello, convoca senza indugio al Country Manager affinché proceda - nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza - alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.4. Cause di sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza, le seguenti condizioni:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano stati condannati 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 per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001.

In tali casi il Country Manager dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Country Manager, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Country Manager, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, fermi gli eventuali provvedimenti da assumersi ai sensi di legge e del sistema disciplinare previsto dal presente Modello, provveda con specifica determinazione, a dichiarare la sospensione del soggetto, nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

### **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 del legittimo 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:

- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione ad un reato presupposto;
- malattia o infortunio che si protraggono per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Country Manager, 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 alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali, affinché le modifiche vengano sottoposte all'approvazione del Country Manager.

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, anche in collaborazione con il *MMEA Region Audit Representative*, 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 231/2001;
- 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 Org. 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 decisionale.

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.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 d.lgs. 231/2001.

L'O.d.V. riferisce all'Organo Dirigente di Euler Hermes Italia identificato nel Preposto della sede secondaria per l'Italia nonché Rappresentante Legale (per brevità "Country Manager").



Piano delle verifiche dell'O.d.V.

L'O.d.V., nell'ambito delle attività citate sopra, avvalendosi delle Funzioni di controllo competenti, dovrà poter 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 aziendali;
- 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..

Ai fini dello svolgimento del proprio ruolo e della Funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto Organo sono attribuiti i poteri di iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie per garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello.

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 giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Inoltre, l'O.d.V. può richiedere alle Funzioni dedicate al controllo di acquisire gli esiti dell'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. 231/2001.

Tali informazioni possono riguardare, 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, dei 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 iniziale 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 i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre 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 norme e 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., in ambito aziendale, 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. 231/2001.

L'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga a conoscenza di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società e a comportamenti non coerenti con i principi stabiliti dal Codice di Condotta, le "procedure aziendali" ed i "protocolli comportamentali" esplicitati nel 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 hanno facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello e del Codice di Condotta.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello (Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Clienti, Fornitori, ecc.), in forma scritta non anonima (contenente elementi gravi, precisi e concordanti) indirizzate all'Organismo di Vigilanza, alla casella di posta elettronica appositamente predisposta. 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. Altri obblighi di segnalazione all'O.d.V. sono specificati nelle parti speciali del Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi, ed adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, che presentino elementi fattuali.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è inoltre, in ogni caso, assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere ed 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.

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 erroneamente e/o in mala fede.

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

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e concede ad esse seguito secondo modalità disciplinate; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo sul Sistema disciplinare e sanzionatorio.

L'O.d.V. non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano prima false irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

### **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 Country Manager Italia, in modo da garantire la propria piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

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 Country Manager 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 Country Manager le situazioni di particolare gravità.

L'O.d.V., in caso di urgenza quando in presenza di elementi concreti sull'ipotesi di 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 Country Manager.

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 Country Manager 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. disciplina la propria attività attraverso l'adozione di uno specifico Regolamento (**Allegato 9**).

### **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 ("Raccogliatore") ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi 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 vidimato e numerato da istituirsi che verrà custodito dal medesimo Organismo.

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 in tema, le decisioni e le motivazioni delle decisioni.

I componenti dell'O.d.V., eventualmente dissenzienti rispetto alle decisioni verbalizzate, potranno far annotare il proprio dissenso e la relativa motivazione.

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. Casi di interesse di un componente dell'O.d.V. nella decisione 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 - Dipendenti e Collaboratori - 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. 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, unitamente alla prevista restante documentazione, 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. 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 subordinati;
- 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 di 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 rientrare nella regolamentazione imposta dalla Legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori) ed in quella contenuta nei contratti collettivi di categoria.

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 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. 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.

Le regole imposte dal Modello sono assunte da Euler Hermes Italia in piena autonomia data la necessità di assicurare il rispetto del precetto normativo che incombe sulla medesima.

Essenziale alla funzionalità del Modello è la predisposizione di un corretto sistema disciplinare; l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato dall'autorità giudiziaria. Sono soggetti alle sanzioni tutti i Dipendenti, gli Amministratori nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

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.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'O.d.V. da parte dei destinatari del presente Modello, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'O.d.V. deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti deve procedere.

## **5.2. Violazione del Modello**

Ai fini dell'ottemperanza del D. Lgs. 231/2001, 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, 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 alla Parte Speciale 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 della responsabilità della 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 della contestazione. Una volta accertata tale 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 in ragione della loro valenza disciplinare vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarati 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 o quanto meno un illecito disciplinare.

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 delle Procedure aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di mancanze lievi di propri sottoposti o di altri appartenenti al personale ai sensi 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, in qualunque delle mancanze che prevedono il 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 ex D. Lgs. 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 e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato 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 delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice di Condotta e dai relativi Protocolli che rappresenti infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate in precedenza, non siano così gravi da rendere applicabile il

licenziamento per giusta causa. In ogni caso, rientrano nell'ipotesi le citate violazioni commesse in occasione dell'espletamento delle Attività a rischio di reato che rappresentino fatti diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società.

### **Licenziamento per giusta causa**

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice di Condotta, dei relativi Protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la 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 Country Manager 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 consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, 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 rilevante, 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, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto), 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 siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei Protocolli, 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 nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Con la sottoscrizione 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 Country Manager**

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 Country Manager 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 MEEA 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 MEEA 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 MEEA Region informa il Board of Directors di EH SA per la revoca della carica.

### **5.7. Misure nei confronti dell'Head of MEEA Region**

In caso di violazione da parte dell'Head of MEEA Region 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 Board of Directors di EH SA il quale provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Il Board of Directors di EH SA 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, 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.

### **5.8. Misure nei confronti di Lavoratori Autonomi collaboratori esterni**

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento 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 sanzionato dal D. Lgs. 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 relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di O.d.V., il *Country Manager*, 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. 231/2001 prevede un elenco di reati presupposto 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 le tipologie di reati attualmente ipotizzati sono in realtà configurabili nello svolgimento dell'attività tipica svolta dalla Società.

L'analisi dei rischi (*Risk Assessment*), richiamata nella Parte Generale, descritta e riportata in "ALLEGATO 4", ha portato ad analizzare le fattispecie di reati presupposto. Pertanto, con riferimento a ciascuna categoria dei medesimi reati sono state identificate le aree aziendali *sensibili ed* i presidi di controllo documentali e di struttura.

In considerazione delle *c.d. attività sensibili*, nell'ambito delle quali sussiste astrattamente il rischio di commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, si è ritenuto necessario sviluppare delle singole Parti del Modello (*c.d. Parti Speciali*) che disciplinano per ciascun raggruppamento di reati presupposto i comportamenti *ex ante* (*c.d. Protocolli*) previsti in capo ai Destinatari i quali sono tenuti al rigoroso rispetto ed applicazione.

Nello specifico pertanto, 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" (tipologie di reato presupposto contemplate negli articoli 24 e 25 del Decreto 231).
- **Parte Speciale 2**, relativa ai "Reati societari" (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25 *ter* del Decreto 231).
- **Parte Speciale 3**, relativa ai "Reati di Market Abuse" (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25-sexies del Decreto 231).

- **Parte Speciale 4**, relativa ai *"Reati informatici"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 24 bis del Decreto 231).
- **Parte Speciale 5**, relativa ai *"Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro"* (tipologie di reato presupposto contemplate 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"*(tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25-octies e art. 648-ter c.p" 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"* (tipologie di reato presupposto contemplate 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"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25- bis, 25 bis 1 e 25 Novies del Decreto).
- **Parte Speciale 9**, relativa ai *"Reati ambientali"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25- sexies del Decreto 231).