

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

## Parte Generale

## Indice

1	Introduzione.....	5
2	Modello di organizzazione, gestione e controllo di SIMEST S.p.A.....	12
3	Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.....	21
4	Sistema disciplinare.....	28
5	Diffusione del Modello e clausole contrattuali .....	34
6	Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	37

## Scheda del documento

<b>Tipologia Documento</b>	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale
<b>Normativa interna abrogata</b>	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (v. del 04/09/2018)
<b>Principale normativa interna collegata</b>	<input type="checkbox"/> Codice Etico
<b>Riferimenti a normativa esterna</b>	<input type="checkbox"/> D.Lgs. 231/2001
<b>Soggetto approvatore</b>	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
<b>Emanazione</b>	<input type="checkbox"/> Ordine di Servizio n. 1/2022 dell'Amministratore Delegato
<b>Modalità di pubblicazione</b>	<input type="checkbox"/> Intranet Aziendale

## Storia del documento<sup>1</sup>

ADOZIONE, AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
1.1	<input type="checkbox"/> Adeguamento al Funzionigramma Aziendale; <input type="checkbox"/> Recepimento dei nuovi reati introdotti nel novero del D.Lgs. 231/01	19/11/2015
1.2	<input type="checkbox"/> Revisione del paragrafo 4.4; <input type="checkbox"/> Interventi di revisione formale: Modifica dei punti 1.4 lett. xv); 2.3; 3.1; 4.2; 4.4 e 5.4.2.	20/05/2016
1.3	<input type="checkbox"/> Revisione dei paragrafi 4.2, terzo periodo e 4.5.1	02/03/2017
1.4	<input type="checkbox"/> Adeguamento a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale del 01/04/2018 <input type="checkbox"/> Recepimento dei nuovi reati introdotti nel novero del D.Lgs. 231/01	04/09/2018
1.5	<input type="checkbox"/> Adeguamento a seguito delle riorganizzazioni della struttura aziendale intervenute dopo il 04/09/2018 <input type="checkbox"/> Recepimento dei nuovi reati introdotti nel novero del D.Lgs. 231/01	11/02/2021
1.6	<input type="checkbox"/> Revisione del Paragrafo 3.2 al fine di prevedere una disciplina della <i>prorogatio</i> dell'OdV	21/01/2022

<sup>1</sup> Per semplicità espositiva, non vengono riportate le precedenti versioni del 2006, del 17 dicembre 2008 e del 13 giugno 2013.

## Glossario

- **Amministratore Delegato:** l'amministratore delegato della Società.
- **Attività Rilevanti:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei Reati presupposto.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP:** Cassa depositi e prestiti S.p.A.
- **Codice Etico:** il Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione, ivi compresi collaboratori a progetto ovvero legati da contratto a termine e gli stagisti.
- **Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di SIMEST.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Controparti delle attività di *business*:** i soggetti con cui SIMEST stipula accordi commerciali.
- **Decreto o D.Lgs. 231/2001:** il D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Partner, i Fornitori e le Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti e i dipendenti in distacco presso SIMEST.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partner.
- **Illeciti:** gli illeciti amministrativi rientranti nel novero del Decreto.
- **Linee Guida:** le linee guida adottate da Confindustria e da ABI per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e relativa Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia procedura, protocollo, *policy* e/o regolamento, linea guida interna, disposizione di servizio, ecc. ivi richiamati.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società, nonché al relativo aggiornamento.
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.

- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es., i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, dell'Unione Europea, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Reati o Reati Presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.Lgs. 231/2001.
- **SIMEST o la Società:** Società italiana per le Imprese all'Estero - SIMEST S.p.A.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di SIMEST, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito di SIMEST, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Unità d'Informazione Finanziaria (UIF):** Autorità, istituita presso la Banca d'Italia ai sensi del D.Lgs. n. 231/2007, incaricata di ricevere e approfondire segnalazioni di operazioni sospette e altre informazioni inerenti al riciclaggio e il finanziamento del terrorismo trasmesse da intermediari finanziari.
- **Whistleblowing:** strumento attraverso il quale i Dipendenti e/o Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori, Controparti delle attività di *business* di CDP e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti che, in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto delle violazioni e/o possibili violazioni del Modello 231, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali sia di Gruppo, della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. TUF) e del Regolamento UE n. 596/2014 in materia di abusi di mercato (c.d. MAR) (ove applicabile), hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

## 1 Introduzione

---

### 1.1 Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

SIMEST, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in linea con le prescrizioni del D.Lgs. 231/01 e sulla base delle Linee Guida.

In particolare, il presente documento costituisce l'ulteriore aggiornamento e revisione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/01, originariamente adottato dalla Società nel 2006, a seguito degli intervenuti cambiamenti organizzativi aziendali di SIMEST e delle novità legislative intervenute con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Modello è stato costantemente aggiornato con successive delibere del C.d.A. di SIMEST del 17 dicembre 2008, 13 giugno 2013, 19 novembre 2015, 20 maggio 2016, 2 marzo 2017 e 4 settembre 2018, al fine di tenere conto sia delle integrazioni normative intervenute, sia delle modifiche organizzative di tempo in tempo adottate dalla Società.

SIMEST garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida e dalla *best practice* di riferimento.

Il Modello è costituito da:

- "Parte Generale" in cui, dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento a:
  - Modello di Governance e Struttura organizzativa di SIMEST;
  - Organismo di Vigilanza;
  - misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello (sistema disciplinare);
  - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- "Parte Speciale" in cui sono:
  - identificate, in riferimento alla fattispecie di reato, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
  - descritte, meramente a scopo didattico e a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati;
  - indicati i presidi e i principi del sistema di controllo interno atto a prevenire la commissione di reati.

Con riferimento ai reati non presenti nella Parte Speciale si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di *assessment* preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia dei crimini che delle attività di cui si occupa la Società. In riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai

principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

## 1.2 Sintesi illustrativa del D.Lgs. 231/01

### 1.2.1 Introduzione

Il Decreto introduce il principio della c.d. responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, il Decreto prevede che gli enti<sup>2</sup> (tra cui, dunque, SIMEST) possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o anche solo tentati, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali"), e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione") (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

L'ente non è responsabile se i soggetti prima indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il Decreto si pone l'obiettivo di colpire, mediante l'irrogazione di sanzioni, direttamente l'ente e non solamente, come previsto dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.), Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita amministrativa dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è originata, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie riconosciute al soggetto indagato o imputato nel processo penale.

Il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una colpa di organizzazione, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati sotto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto. La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente, autore dell'illecito, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

### 1.2.2 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dalla commissione dei seguenti Reati:

- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

---

<sup>2</sup> Art. 1, c. 2, enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

- ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- iv) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- vi) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- vii) delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto);
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- xi) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (25-*septies* del Decreto);
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- xv) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- xvi) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- xvii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- xviii) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- xix) reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies* del Decreto);
- xx) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- xxi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*"<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> reati presupposto che rilevano come reati transnazionali sono i seguenti: associazione per delinquere (articolo 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-bis c.p.); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286); reato di favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).



### 1.2.3 Apparato sanzionatorio

In caso di commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati l'ente può incorrere nelle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote<sup>4</sup> e si articola in due fasi: in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la valutazione finale si tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la sanzione interdittiva che può consistere in:
  - interdizione dell'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza.

Il Decreto stabilisce, altresì, quale alternativa alla sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale che permetta la prosecuzione dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione applicata, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Si ricorda, infine, che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui, tra i vari requisiti espressamente previsti dalla norma, sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel caso di commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre all'ente ritenuto responsabile la sanzione pecuniaria mentre la sanzione interdittiva si applica solo in relazione ai reati per i quali sia stata espressamente prevista.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non sarà ritenuto responsabile nel caso in cui

---

<sup>4</sup> L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

Il Decreto prevede espressamente che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente abbia adottato, ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto.

In particolare, per le ipotesi di reato commesse da soggetti in posizione apicale, affinché l'ente benefici dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società dimostri che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso;
- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente<sup>5</sup> vigilanza da parte dell'Organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello<sup>6</sup>.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a fornire prova che non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire simili reati e che il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà potenzialmente luogo alla responsabilità amministrativa della Società.

Qualora invece i reati ex D.Lgs. n. 231/2001 siano stati commessi da soggetti sottoposti, la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà *de plano* la responsabilità della Società, essendo altresì necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, il Pubblico Ministero dovrà provare che vi è stata la cosiddetta "colpa di organizzazione".

Un modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi reati presupposto (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

<sup>5</sup> Si precisa che secondo giurisprudenza la vigilanza condotta dall'Organismo deve risultare anche efficace.

<sup>6</sup> Si precisa che secondo giurisprudenza devono essere tenuti in considerazione anche gli eventuali presidi organizzativi predisposti ed in vigore seppur non necessariamente richiamati nel Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

La Società, al fine di assicurare maggiore effettività al Modello ha, altresì, predisposto internamente un proprio sistema disciplinare a cui si rimanda.

#### 1.2.4 Reati commessi all'estero

Premesso che i reati commessi all'estero rappresentano una materia in continua evoluzione giurisprudenziale, l'art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, infatti, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il reo - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità<sup>7</sup>, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001.

La presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque fuori dall'Italia. Esula dal campo applicativo del Decreto il fatto commesso nell'interesse di un ente straniero la cui lacuna organizzativa si sia realizzata interamente all'estero.

#### 1.2.5 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

L'applicazione dei principi introdotti dal D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla *holding* o ad altre società appartenenti al

<sup>7</sup> "Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.

Gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un reato commesso nell'ambito di una delle società del Gruppo.

Il Decreto, che non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente ad un Gruppo di imprese, prevede un criterio di imputazione della responsabilità ancorato al singolo ente<sup>8</sup> e quindi, visto che di fatto non mancano esempi di migrazione di responsabilità da una società all'altra, si ritiene opportuno rinvenire il fondamento giuridico del fenomeno.

Secondo un primo orientamento, la responsabilità amministrativa delle società appartenenti ad un gruppo è ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento delle medesime nella consumazione dei reati presupposto o, quanto meno, nelle condotte che hanno determinato l'acquisizione di un illecito profitto e nel conseguimento di eventuali illeciti benefici anche non patrimoniali (Cass. Pen. nn. 24583/2011; 4324/2013; 2658/2014). È stato, conseguentemente, osservato che non è possibile desumere automaticamente la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Da ultimo è stato sostenuto che: *“qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del. D.Lgs. n.231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato”*<sup>9</sup>.

Occorre, altresì, precisare che il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non sono condizione sufficiente per imputare ai soggetti apicali della controllante il reato omissivo previsto dall'art. 40 comma 2 del c.p. («*non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo*»), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata. Non esiste, difatti, in assoluto una posizione presuntiva di garanzia in capo ai vertici della *holding*, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Comunque, per una migliore gestione dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, è suggeribile<sup>10</sup> che ciascuna entità societaria:

- si doti di un autonomo Modello organizzativo;
- nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

<sup>8</sup> Secondo Confindustria (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014): *“il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del Decreto. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo.*

<sup>9</sup> Cass. pen. n. 52316/2016.

<sup>10</sup> Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014.

## 2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di SIMEST S.p.A.

### 2.1 SIMEST S.p.A.

SIMEST è una società a partecipazione mista pubblico – privata che dalla sua costituzione (1991) promuove i processi di internazionalizzazione delle imprese italiane, assistendole anche nelle loro attività all'estero, sotto il profilo tecnico e finanziario.

SIMEST è stata costituita con la legge 100/1990 ed ha per oggetto la partecipazione ad imprese e società all'estero promosse o partecipate da imprese italiane ovvero da imprese aventi stabile organizzazione in uno stato dell'Unione europea, controllate da imprese italiane, nonché la promozione ed il sostegno finanziario, tecnico-economico ed organizzativo di specifiche iniziative di investimento e di collaborazione commerciale ed industriale all'estero da parte di imprese italiane, con preferenza per quelle di piccole e medie dimensioni, anche in forma cooperativa, comprese quelle commerciali, artigiane e turistiche (per l'oggetto sociale si confronti l'art. 3 dello Statuto).

Dal 1999, inoltre, in base ad apposite previsioni normative, gestisce fondi pubblici, e i relativi interventi, per il sostegno delle attività di internazionalizzazione delle imprese italiane. Tali fondi pubblici costituiscono patrimoni autonomi e distinti, a tutti gli effetti, dal patrimonio di SIMEST, e sono gestiti con contabilità separata, per favorire i processi di internazionalizzazione e il sostegno alle esportazioni delle imprese italiane. SIMEST è dal 2009 "Eligible International Financial Institution" (IFI) presso la UE e, dalla fine del 2012, è abilitata alla presentazione di progetti infrastrutturali nei settori energia, trasporti, ambiente, SME's, per l'ottenimento dei fondi comunitari NIF (Neighbourhood Investment Facility), IFCA (Investment Facility for Central Asia), LAIF (Latin America Investment Facility), ITF Africa (Trust Fund Africa Subsahariana), AIF (Asian Investment Facility) e CIF (Caribbean Investment Facility).

Dal 2011 ha ampliato la propria operatività anche nei paesi dell'Unione Europea, assumendo il ruolo di finanziaria per lo sviluppo della competitività delle aziende italiane.

Le principali attività svolte da SIMEST riguardano:

- acquisizione di partecipazioni temporanee e di minoranza in imprese promosse o partecipate da imprese italiane:** SIMEST può acquisire partecipazioni dirette temporanee e di minoranza nelle imprese promosse o partecipate da imprese italiane utilizzando proprie risorse, a condizioni di mercato. Alla partecipazione di SIMEST può aggiungersi anche l'intervento del Fondo di Venture Capital, fondo pubblico gestito da SIMEST destinato alla promozione di investimenti in paesi esteri. Tale attività si basa su rigorosi criteri di validità economica delle iniziative.

SIMEST può concedere anche finanziamenti soci alle imprese partecipate.

La partecipazione SIMEST, inoltre, consente all'impresa italiana l'accesso alle agevolazioni (contributi agli interessi a valere sulle risorse del Fondo di cui alla legge n. 295 del 1973) per il finanziamento della propria quota di partecipazione in Paesi fuori dall'Unione Europea;
- operatività su fondi pubblici**, che riguarda la gestione di strumenti finanziari di matrice pubblica. In particolare, tale operatività (a valere sul Fondo di cui alla legge n. 295 del 1973 e sul Fondo di cui alla legge n. 394 del 1981) riguarda:



- finanziamenti agevolati per l'internazionalizzazione (Fondo 394/81): programmi di inserimento su mercati esteri, studi di prefattibilità e fattibilità, programmi di assistenza tecnica, finanziamento per il miglioramento e la salvaguardia della solidità patrimoniale delle PMI esportatrici, partecipazione a fiere mostre e missioni di sistema, sviluppo di soluzioni e-commerce, inserimento temporaneo in azienda di temporary export manager. A tali finanziamenti agevolati può anche accedere una quota di co-finanziamento a fondo perduto.  
Inoltre, tramite il Fondo 394/81, SIMEST può offrire supporto ai processi di internazionalizzazione degli enti fieristici italiani e delle imprese aventi come attività prevalente l'organizzazione di eventi fieristici di rilievo internazionale.
- sostegno all'export nazionale (Fondo 295/73) mediante agevolazioni per il finanziamento di crediti all'esportazione - contributi agli interessi su operazioni di credito acquirente e credito fornitore.  
Agevolazioni per gli investimenti all'estero tramite contributi agli interessi su partecipazioni.
- operatività del Fondo di Venture Capital per favorire le iniziative di internazionalizzazione delle imprese italiane all'estero;
- **attività di advisory:** SIMEST può fornire anche servizi di assistenza tecnica e di consulenza professionale alle aziende italiane che attuano processi di internazionalizzazione; l'ampia gamma di servizi include:
  - ricerca di partner/opportunità di investimento all'estero e commesse commerciali;
  - studi di prefattibilità/fattibilità;
  - assistenza finanziaria, legale e societaria relativa a progetti di investimento all'estero.

## 2.2 Modello di *governance* di SIMEST S.p.A.

SIMEST è una società per azioni a partecipazione mista pubblico – privata controllata al 76% da SACE S.p.A., società quest'ultima interamente partecipata da Cassa Depositi e Prestiti (82,77% Ministero dell'Economia e delle Finanze, 15,93% fondazioni di origine bancaria, 1,3% azioni proprie).

Nell'azionariato di SIMEST, oltre a SACE (che detiene una partecipazione pari al 76%), si affiancano (per il restante 24%) istituti ed aziende di credito, nonché il sistema Confindustria.

SIMEST è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento da parte di SACE.

SIMEST redige un proprio bilancio d'esercizio e partecipa alla redazione del bilancio consolidato da parte di CDP e SACE. Al riguardo, SIMEST fornisce a SACE, in vista dell'approvazione delle proprie relazioni contabili periodiche, un "reporting package" approvato dai propri organi competenti, nonché ogni altra informazione eventualmente richiesta per la predisposizione delle relazioni finanziarie di Gruppo e per i relativi adempimenti previsti dalla legge.

L'Assemblea ha i poteri previsti dal Codice Civile e li esercita secondo le previsioni di legge.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, "CdA"), attualmente composto da sette membri.

Il CdA è investito dei più ampi poteri e delle più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società. Il Presidente del CdA e l'Amministratore delegato riferiscono tempestivamente al CdA e al Collegio Sindacale (e comunque in occasione delle riunioni del CdA) sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società. Il CdA, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo 2381 del codice civile, oltre le eventuali deleghe operative attribuite al Presidente dallo stesso a seguito della deliberazione dell'assemblea dei soci, delega proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato al quale soltanto possono essere riconosciuti compensi ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, unitamente al Presidente nel caso di attribuzione di deleghe operative. Il CdA può conferire deleghe per singoli atti anche ad altri componenti senza titolo a compensi aggiuntivi.

All'Amministratore delegato competono i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società conferiti nell'ambito delle deleghe e dei limiti stabiliti dal CdA. Può conferire procure e deleghe nell'ambito dei poteri delegati, riferendo periodicamente al CdA e al Collegio sindacale sull'esercizio delle deleghe conferite.

Conformemente a quanto consentito dallo Statuto, oggi il ruolo del Direttore Generale è ricoperto dall'Amministratore delegato. Al Direttore Generale fa capo l'organizzazione, la gestione e il funzionamento di tutta la struttura aziendale.

Al CdA riferisce la funzione di controllo interno.

La rappresentanza della società di fronte a qualunque autorità giudiziaria, finanziaria o amministrativa - italiana ed estera - e di fronte a terzi spetta al Presidente, al Vice Presidente - se nominato - nonché all'Amministratore Delegato ed ai singoli consiglieri nell'ambito dei poteri loro conferiti.

Il CdA ha la facoltà di nominare, se richiesto da particolari e motivate esigenze e comunque solo in casi strettamente necessari, comitati con funzioni consultive o di proposta, composti di persone della cui opera il CdA potrà avvalersi sia collegialmente sia singolarmente per il raggiungimento degli scopi sociali. Il CdA determina la composizione e le attribuzioni di detti comitati e la remunerazione spettante ai membri degli stessi in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia.

Il Collegio sindacale si compone di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti nominati dall'Assemblea ordinaria.

Il controllo contabile e la revisione sono esercitati da una società di revisione ai sensi di legge. L'Assemblea conferisce l'incarico di revisione legale dei conti ad una primaria società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob.

La duplice attività di SIMEST, illustrata nel paragrafo precedente (cfr. Par. 2.1.), si rispecchia anche in una diversa governance delle due operatività. L'amministrazione e le decisioni di intervento dei fondi pubblici 394 e 295 gestiti da SIMEST sono infatti riservate al Comitato Agevolazioni, un comitato pubblico composto da rappresentanti del MAECI (che ne ha la presidenza), del MISE, del MEF e delle Regioni. L'amministrazione e le decisioni di intervento del Fondo di venture Capital sono riservate al Comitato Indirizzo e Rendicontazione istituito presso il MAECI.

Per tali operatività, SIMEST in forza di norme di legge e di Convenzioni stipulate con il MAECI, svolge le attività istruttorie, sottopone le proposte di delibera e cura l'esecuzione delle delibere

assunte, nel rispetto dei principi pubblicistici di imparzialità, trasparenza, non discriminazione, conformemente alla legge sul procedimento amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione di SIMEST ha invece la governance degli strumenti privatistici di acquisizione di partecipazioni temporanee e di minoranza, e si occupa anche della gestione ordinaria della Società, nella cui organizzazione si segue una necessaria logica di mercato. SIMEST è sottoposta al controllo della Corte dei Conti sulla gestione finanziaria ai sensi dell'art. 12 della legge n. 259/1958.

Infine, da gennaio 2020 il MAECI è titolare del potere di indirizzo e vigilanza su SIMEST ai sensi della legge n. 100/1990 e allo stesso MAECI sono state trasferite e ha le attribuzioni in materia di commercio con l'estero, tra cui, le competenze sui fondi pubblici gestiti da SIMEST

### 2.3 Assetto organizzativo di SIMEST S.p.A.

SIMEST è dotata di un assetto organizzativo finalizzato a perseguire la sua complessa missione, assicurando efficienza ed efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, piena conformità al quadro normativo applicabile.

In tal senso la Società ha adottato:

- un Codice Etico, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice Etico");
- un'articolata normativa interna (funzionigramma aziendale, regolamenti, procedure e istruzioni operative, disposizioni organizzative) volta a disciplinare le molteplici attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- un composito sistema di deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società;
- accordi o contratti infragruppo volti a regolamentare le attività e i servizi svolti dalla controllante SACE e da altre società del Gruppo a favore di SIMEST.

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto a - e con ciò diviene vincolante per - tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti (d'ora innanzi, per brevità, "Dipendenti") tramite la rete *intranet* aziendale.

Quanto, in particolare, alla struttura organizzativa adottata da SIMEST, si rinvia dinamicamente all'organigramma aziendale tempo per tempo vigente.

### 2.4 Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SIMEST o sotto la sua direzione e coordinamento, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.



Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di SIMEST in caso di commissione di reati;
- migliorare il sistema di *corporate governance*;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SIMEST nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di SIMEST che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui SIMEST fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

Il Decreto richiede, tra l'altro, che il Modello preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## 2.5 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai componenti degli altri organi societari;

- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (inclusi i dipendenti distaccati presso un'altra società del Gruppo);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetti alla vigilanza e al controllo dei vertici).

## 2.6 Rapporti infragruppo

L'assetto organizzativo adottato da SIMEST prevede, anche per effetto dell'attività di direzione e coordinamento esercitata dalla controllante, l'esternalizzazione di alcuni servizi o attività nell'ambito del Gruppo.

I servizi e le attività svolti da SACE (es. Acquisti, *Internal Auditing*, Risorse Umane, Sistemi Informativi) e da altre società del Gruppo in favore di SIMEST sono regolamentate da appositi contratti di *service*.

I contratti di *service* sono strutturati al fine di fornire le seguenti informazioni:

- formale definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante (SIMEST) e della società mandataria;
- identificazione delle attività svolte dalla società mandataria in favore di SIMEST;
- definizione di appositi livelli di servizio (SLA) per il monitoraggio da parte di SIMEST delle attività svolte dalla società mandataria;
- identificazione dei responsabili di ciascuna società che rivestono il ruolo di referente per le attività oggetto del contratto;
- inserimento nei predetti accordi di clausole specifiche nell'ambito delle quali le società (mandante e mandataria) si impegnano, nei confronti l'una dell'altra, al rispetto più rigoroso dei propri Modelli di organizzazione, gestione e controllo, che le parti dichiarano di ben conoscere e accettare.

Tali attività, vengono svolte in conformità al sistema procedurale vigente della Società e/o del Gruppo CDP, ove applicabile, nonché in aderenza ai principi di controllo richiamati nella parte speciale dal presente Modello per le attività centralizzate.

## 2.7 Approccio metodologico

La metodologia scelta per l'aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi ed assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è definita da SIMEST al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il processo di aggiornamento del Modello, in accordo con quanto disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, con le più significative pronunce giurisprudenziali e con quanto raccomandato dalle Linee Guida elaborate da Confindustria, si svolge attraverso le fasi di seguito elencate.

### 2.7.1 Mappatura preliminare delle attività e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività a rischio di commissione di Reati Presupposto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio nell'ambito delle quali potenzialmente potrebbero realizzarsi i reati rilevanti per SIMEST ai sensi del Decreto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. "a rischio" è stata attuata sulla base dello specifico contesto in cui opera SIMEST e attraverso l'esame della documentazione della Società (organigramma, funzionigramma, corpo normativo interno e di Gruppo, deleghe e procure, ecc.). In tale ambito sono stati così individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali e le prime linee/responsabili delle unità organizzative di riferimento (di seguito anche "Key Officer").

Il risultato di tale attività è stato rappresentato in un documento contenente la mappa preliminare di tutte le attività aziendali potenzialmente a rischio.

### 2.7.2 Gap Analysis sul sistema di controllo interno

Individuati le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi reati potenziali, si procede poi con un'analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree potenzialmente a rischio. L'analisi è finalizzata a formulare un giudizio di idoneità mediante l'analisi comparativa tra il Modello vigente e un Modello astratto di riferimento, sulla base del contenuto della disciplina del Decreto.

In tale fase si provvede, pertanto, alla rilevazione delle componenti del sistema di controllo preventivo esistente attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di interviste ai *Key Officer*.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento denominato Gap Analysis, nel quale sono evidenziate le carenze rilevate nell'ambito del sistema di controllo esistente.

Per quanto riguarda le risultanze di dettaglio della Gap Analysis, si rimanda alle schede intervista, predisposte a valle degli incontri con i *Key Officer* e da questi ultimi condivise e validate. Tali documenti sono custoditi nell'archivio informativo della Funzione *Internal Audit* di SIMEST.

### 2.7.3 Piano di azione per l'eliminazione delle carenze individuate

A fronte delle carenze emerse dall'analisi comparativa tra il Modello vigente e un Modello astratto di riferimento, sono individuate le aree di miglioramento del sistema di controllo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è predisposto un piano di azione teso a individuare i requisiti caratterizzanti un Modello conforme ai dettami del Decreto e, laddove necessario, le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento denominato "Piano di Azione", nel quale sono evidenziati, a fronte delle carenze individuate, gli interventi di miglioramento del sistema di controllo interno, da implementare - con gradi diversi di priorità - al fine di rendere il Modello di SIMEST quanto più possibile allineato con i requisiti del Decreto.

## 2.7.4 Aggiornamento del Modello

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti nonché sulle scelte di indirizzo del Vertice aziendale, viene predisposta la versione aggiornata del Modello di SIMEST.

Il sistema dei controlli preventivi definito dalla Società che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello è strutturato come segue:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidenzia compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
  - esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
  - segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
  - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, definito e conosciuto all'interno della Società, che preveda - quando richiesto - la firma in forma congiunta e una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato;
  - tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex-post* eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- sistema di comunicazione e formazione rivolta a tutto il personale della Società, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

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

Il sistema di controllo preventivo per la riduzione del rischio di commissione dei reati costituisce, inoltre, parte integrante del più ampio sistema di controlli interni e di gestione dei rischi della Società.

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

Il Modello di SIMEST è dunque costituito, come detto, oltreché dalle varie componenti dell'assetto organizzativo, dalla presente **Parte Generale** e dalla **Parte Speciale**, che tutti i

Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

La **Parte Speciale** riporta in forma organizzata: le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto; i Key Officer *owner* dell'Attività rilevante; i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenute rilevanti per SIMEST e astrattamente integrabili nell'esecuzione dell'Attività rilevante; le modalità esemplificative di commissione del reato; i Principi del Sistema di Controllo interno, predisposti dalla Società anche al fine di mitigare il rischio di condotte illecite. Il Modello si compone, altresì, dell'Allegato alla presente Parte Generale: **Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce una breve descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa.

### 3 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01

---

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui la società abbia, tra l'altro, adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi ed abbia affidato il compito di vigilare e curare l'aggiornamento di tale modello ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Nel presente capitolo vengono individuate le caratteristiche, le funzioni, i poteri e le responsabilità dell'OdV di SIMEST nonché le previsioni relative ai flussi informativi da e verso l'OdV stesso. Il funzionamento dell'Organismo è stabilito nello specifico Regolamento di cui lo stesso si dota.

#### 3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Le caratteristiche dell'Organismo, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto sono, fra gli altri:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Questi possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica, la più elevata possibile, ed una struttura di tipo plurisoggettivo, con un'attività di reporting al vertice aziendale;
- continuità d'azione; l'Organismo deve:
  - vigilare costantemente sul funzionamento e l'osservanza del Modello esercitando i propri poteri d'indagine;
  - disporre di un budget adeguato alle attività di verifica.

Tali requisiti, nell'ambito della SIMEST, sono ottenuti garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e assicurando l'insindacabilità delle attività e delle opinioni espresse dall'OdV nello svolgimento delle proprie funzioni, anche nell'ambito dei rapporti informativi/relazionali con il Collegio Sindacale.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono, inoltre, garantite dalla previsione, nell'ambito del processo di *budgeting*, di congrue risorse finanziarie, umane e logistiche destinate al funzionamento dell'OdV medesimo, coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili. In particolare, l'OdV si avvale per le proprie attività segretariali e operative della Funzione *Internal Audit* di SIMEST.

#### 3.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere al fine di soddisfare il requisito della professionalità.

In quest'ottica, si precisa che l'OdV della SIMEST è organo collegiale composto da tre membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione, previa verifica dei requisiti di onorabilità e, per i soli componenti esterni, di indipendenza:

- Il Presidente (Membro effettivo esterno), scelto dal Consiglio di Amministrazione;



- un Membro effettivo esterno scelto dal Consiglio di Amministrazione;
- il responsabile dell'attività di audit (Chief Audit Officer) di CDP o altro dipendente del Gruppo CDP da lui designato in possesso di elevata esperienza in materia di sistema dei controlli interni (Membro effettivo interno).

Il responsabile dell'attività di audit (Chief Audit Officer) di CDP, qualora designi quale componente un altro dipendente del Gruppo CDP, può, in ogni caso, partecipare direttamente o tramite un suo delegato alle riunioni dell'OdV in qualità di uditore.

I componenti esterni devono possedere, complessivamente, adeguata professionalità in materia giuridico-penale ed in materia economico-aziendale.

I membri dell'OdV restano in carica tre anni e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori, e sono rinnovabili, fatta salva la possibilità di revoca anticipata per gravi ed accertate inadempienze o per conflitto d'interessi, oppure di decadenza dall'incarico, accertata dal CdA per perdita dei requisiti di onorabilità sotto indicati.

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

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità, e di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o del provvedimento di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso, o concorso nel commettere, uno dei reati previsti al D.Lgs. 231/2001.

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.

Per il componente interno non trovano applicazione le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399, comma 1, lettera c) del Codice civile.

La permanenza, in capo ai membri dell'OdV, dei requisiti di onorabilità e, per i soli componenti esterni, di indipendenza è verificata annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al componente e/o all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo componente e/o se del caso dell'intero OdV.

È sempre prevista la revoca del componente e/o dell'intero organo nel caso di attribuzione al medesimo di funzioni e responsabilità operative nell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e continuità di azione propri dell'OdV.

Il compenso annuo lordo per i membri esterni è stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Il componente interno non percepisce compenso.

### 3.3 Funzioni e poteri

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

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello (per i reati previsti);
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello.

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello e del Codice Etico all'interno ed all'esterno della Società;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale siano comunque adeguati, efficaci e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla Società un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei propri compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- nell'ambito dei contratti secretati o che esigano particolari misure di sicurezza in conformità a disposizioni legislative, regolamentari o amministrative ai sensi dell'art. 162 del D.Lgs. 50/2016, ricevere informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, anche con riferimento a quelli ambientali ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per il tramite del personale aziendale adeguatamente abilitato sotto il profilo della conoscibilità delle informazioni riservate;



- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

Ulteriori modalità di esercizio dei poteri dell'OdV possono essere definite con un atto interno adottato dall'Organismo di Vigilanza stesso di cui viene data informazione al CdA.

### 3.4 Flussi informativi e segnalazioni di illeciti

#### 3.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che:

- possono considerarsi rilevanti ai fini del Decreto (flussi ordinari);
- possono determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre SIMEST al rischio di reato (flussi straordinari o violazioni).

A tal fine, i flussi informativi (ordinari e straordinari) volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello e agevolare l'attività di vigilanza, devono essere inviati all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo e-mail: *flussiodv@simest.it*.

Il contenuto del flusso straordinario deve essere reso riconoscibile riportando nell'oggetto della comunicazione la dicitura "FLUSSO STRAORDINARIO".

Ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente a atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo). Tali modalità di conservazione e di inoltro dei flussi si riferiscono sia ai flussi "ordinari", sia a quelli "straordinari" o "violazioni", meglio dettagliati di seguito.

#### Flussi ordinari

Per quanto attiene tale tipologia di flussi aventi ad oggetto atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini del Decreto (flussi "ordinari") si segnalano, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: attività relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti agevolati alle imprese; attività di investimento/disinvestimento di partecipazioni; ecc.);
- ispezioni delle autorità pubbliche (ad es. Guardia di Finanza, ASL o altre Autorità di Vigilanza);
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i cambiamenti organizzativi;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;

- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dell'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- 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.

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni sua successiva modifica e integrazione.

È facoltà dell'OdV dettare ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi di flusso informativo in relazione alle varie tipologie di reato di cui al Decreto.

Per quanto attiene alle modalità di conservazione e di inoltro dei flussi "ordinari", si rinvia a quanto previsto per i flussi "straordinari" o "violazioni".

Per la gestione e archiviazione dei flussi e della relativa documentazione, l'OdV si avvale della Funzione *Internal Audit* di SIMEST.

#### Flussi "straordinari" o "violazioni"

Per quanto attiene a tale categoria di flussi informativi, gli obblighi di informazione in merito ad eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Decreto o nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice civile e trovano, in ogni caso, la loro fonte nell'ambito del rapporto contrattuale che lega tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della SIMEST.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In proposito, quali prescrizioni di carattere generale, devono essere comunicate eventuali segnalazioni relative a:

- 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 Decreto e che possano coinvolgere la SIMEST;
- 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 Decreto, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali (es. procedure, regolamenti, ecc.);
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

### 3.4.2 Segnalazioni

I Consiglieri ed i componenti di tutti gli organi costituenti la *governance* societaria, il personale dipendente di SIMEST ed i Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, nonché eventuali soggetti terzi informati dei fatti, qualora in ragione delle

funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte che possono integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsiasi natura che costituiscano violazione e/o presunta violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali che di Gruppo, della disciplina in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché del TUF e MAR (ove applicabile), sono tenuti a utilizzare i canali all'uopo predisposti e di seguito riportati per denunciare tali fatti.

In particolare, al fine di facilitare l'invio delle Segnalazioni all'Organismo, anche in conformità alle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (Legge n. 179/2017), sono stati istituiti i seguenti canali:

- e-mail: [organismodivigilanza@simest.it](mailto:organismodivigilanza@simest.it);
- posta ordinaria indirizzata a: SIMEST S.p.A., Corso Vittorio Emanuele II 323, 00186, Roma – Funzione *Internal Audit* – riservata a Organismo di Vigilanza;
- piattaforma informatica, costituente un canale informatico alternativo, accessibile dal sito istituzionale.

La piattaforma informatica rende l'identità del segnalante ignota a SIMEST, così da garantire la riservatezza di tale identità.

Le Segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La gestione delle Segnalazioni è attribuita in primo luogo all'Organismo di Vigilanza, quale destinatario principale della comunicazione, che si avvale della Funzione *Internal Audit* (c.d. «gestori della Segnalazione») per lo svolgimento delle verifiche necessarie con discrezionalità e responsabilità.

Qualora siano ricevute Segnalazioni riguardanti la Funzione *Internal Audit*, queste saranno gestite dall'OdV coinvolgendo anche l'unità aziendale/Organo sociale da cui dipende la Funzione *Internal Audit*. Nel caso in cui le Segnalazioni interesseranno tutto l'Organismo, le stesse saranno gestite dalla Funzione *Internal Audit* mentre se riguarderanno uno dei componenti dell'OdV, saranno trattate dall'Organismo e dalla Funzione *Internal Audit*, estromettendo il membro coinvolto.

L'OdV può ascoltare l'autore della Segnalazione, ovviamente se non anonimo, e/o il responsabile della presunta violazione.

SIMEST assicura la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.). Pertanto, qualora il segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto il comportamento patito, autorizzando preventivamente l'OdV e il Responsabile *Internal Audit* ad accedere ai suoi dati personali, affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché per informare le funzioni eventualmente competenti all'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, l'OdV comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali competenti affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema disciplinare" del presente documento.

Nel medesimo modo procederà l'OdV nell'ipotesi in cui, a seguito delle verifiche svolte, una Segnalazione pervenuta risulti infondata e rivelata con dolo o colpa grave, affinché anche in questo caso, siano intrapresi dalle Unità Organizzative aziendali competenti gli opportuni provvedimenti sanzionatori indicati nel paragrafo "Sistema disciplinare".

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza nell'archivio di cui al paragrafo precedente.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla Policy sulla gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*.

### 3.4.3 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV di SIMEST segnala al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale, per le materie di rispettiva competenza, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei reati.

L'OdV di SIMEST potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione in qualsiasi momento, per il tramite del Presidente dell'OdV medesimo, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Più in particolare, l'OdV è tenuto:

- nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale nonché dell'organismo di vigilanza di CDP, a comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti (flussi "straordinari" o "violazioni")<sup>11</sup>;
- nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale a relazionare, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta ed all'attuazione del Modello.

Inoltre, l'OdV è tenuto a rendicontare annualmente al Consiglio di Amministrazione le spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti di propria competenza.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti Organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle unità organizzative e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili un piano delle azioni correttive, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare all'alta dirigenza eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

Fatto salvo quanto previsto ai paragrafi 4.3.4, 4.3.5 e 4.3.6 della presente Parte Generale, l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale della SIMEST e l'organismo di vigilanza di CDP qualora la violazione riguardi i Soggetti Apicali della Società.

<sup>11</sup> Tali flussi saranno oggetto di comunicazione salvo divieto normativo o dalle Autorità Giudiziarie eventualmente coinvolte.

## 4 Sistema disciplinare

---

SIMEST prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, il Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i soggetti apicali e per i soggetti sottoposti.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema Disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello, lede, di per sé sola, il rapporto in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Inoltre, in ottemperanza alle disposizioni introdotte con la Legge n. 179/2017 in materia di *Whistleblowing*, qualora a seguito delle verifiche effettuate sulle Segnalazioni ricevute, l'OdV e la struttura *Internal Audit* riscontrino la commissione di un comportamento illecito da parte di un Dipendente e/o di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, Consiglieri e componenti di tutti gli organi costituenti la *governance* societaria, SIMEST interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati ed in linea con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

### 4.1 Violazioni

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce “Violazione” del presente Modello:

- a) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- c) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- d) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante, anche in termini di riservatezza della sua identità;
- e) l'adozione nei confronti del segnalante di misure ritorsive e/o discriminatorie (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.) a seguito della Segnalazione effettuata;
- f) la trasmissione, effettuata con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelano infondate da parte dei Destinatari del Modello.



## 4.2 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Disciplinare, limitatamente alle fattispecie contemplate nel Modello, esplicita alcuni contenuti già previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai Dipendenti.

Il Sistema Disciplinare è suddiviso in Sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei Dipendenti ai sensi dell'art. 2095 c.c.

Ogni Violazione commessa dai Dipendenti della Società, costituisce un inadempimento alle obbligazioni (*i.e.* doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà) derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c., 2105 c.c. e dell'art. 2106 c.c. a cui si fa rinvio.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri Destinatari o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva commessa nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai Dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

## 4.3 Sanzioni

### 4.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti nelle ipotesi di Violazione sopra descritte costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

In particolare, il Sistema Disciplinare deve essere conforme ai seguenti principi:

- essere debitamente pubblicizzato;

- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e retribuzione dal trattamento economico per i dipendenti privi della qualifica dirigenziale non può essere superiore ai 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa dei Dipendenti la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro il predetto termine, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui la Società dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal *“contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali”* (di seguito, per brevità “CCNL”), per quanto riguarda il personale con qualifica di “impiegato” o “quadro direttivo”, mentre per il personale con qualifica di “dirigente”, queste saranno comminate tenendo conto del particolare rapporto di fiducia che vincolano i profili dirigenziali alla Società nonché dal *“contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali”* (di seguito per brevità “CCNL Dirigenti Credito”).

Il presente Sistema Disciplinare ed il Codice Etico sono resi accessibili ai Dipendenti anche attraverso la loro pubblicazione nelle bacheche aziendali.

L'intero Modello viene reso accessibile ai Dipendenti attraverso la sua pubblicazione sulla *intranet* aziendale. Tali modalità di pubblicazione garantiscono il pieno rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La commissione da parte dei Dipendenti delle Violazioni indicate al precedente paragrafo 4.1 può dar luogo, secondo la gravità del comportamento posto in essere dal Dipendente interessato, ai provvedimenti di seguito descritti, che vengono irrogati nel rispetto e con l'applicazione dei criteri descritti al precedente paragrafo 4.2.

#### **4.3.2 Sanzioni per i dipendenti privi della qualifica dirigenziale**

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso la Società, nonché quanto previsto dalla legge e dal CCNL:

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE previsto alla lettera a), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che commetta, per lieve negligenza, imperizia o imprudenza, una Violazione tra quelle indicate alla lettera c) del precedente paragrafo 4.1 o adotti o tollerati comportamenti non conformi a disposizioni e

direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei;

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO previsto alla lettera b), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo etc.); (iii) tolleri analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iii) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI previsto alla lettera c), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che: (i) per negligenza, imprudenza o imperizia di maggiore rilevanza, commetta o tolleri una Violazione indicata alla lettera b) del precedente paragrafo 4.1; (ii) abbia commesso più infrazioni sanzionabili con il rimprovero verbale e/o scritto;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO (NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI DEL PRESTATORE DI LAVORO) previsto alla lettera d), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i) commetta una notevole Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 4.1; (ii) abbia impartito ad altri dipendenti e/o a terzi disposizioni notevolmente contrastanti con quelle predisposte dalla direzione della Società; (iii) compia un qualunque atto che arrechi notevole pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro; oppure (iv) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO) previsto alla lettera e), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i) commetta una grave Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 4.1; (ii) compia, in relazione all'attuazione del Modello, azioni così gravi da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso; (iii) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una Violazione di cui al precedente paragrafo 4.1; (iv) assuma una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un nocumento morale o materiale alla Società; (v) abbia commesso recidiva di particolare gravità in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico.

Quando sia richiesto dalla natura della Violazione e dalla modalità relative alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Società –



in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

In caso di Violazioni di cui alle lettere d), e) ed f) del precedente paragrafo 4.1, sarà applicata una tra le sanzioni sopra indicate in funzione della gravità della violazione.

#### **4.3.3 Sanzioni per il personale dipendente in posizione “dirigenziale”**

Nei casi di:

- violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello nonché del Codice Etico e del corpo normativo interno, o
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati,

le misure di natura sanzionatoria da adottare saranno valutate secondo i principi del presente sistema disciplinare relativo al complesso dei dipendenti e, considerando il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società, anche in conformità ai principi espressi dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Credito e dal sistema normativo.

Infatti, in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “dirigente”, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Se la Violazione posta in essere lede irrimediabilmente e seriamente il rapporto di fiducia che deve necessariamente sussistere tra il Dirigente ed il Datore di Lavoro, la sanzione viene individuata nel licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

#### **4.3.4 Sanzioni nei confronti degli amministratori**

Allorquando si abbia notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza di SIMEST, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto all'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del/i soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale i provvedimenti ritenuti opportuni che possono consistere anche nella revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché nella convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Nell'ipotesi in cui a commettere la Violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione di talché ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di

Amministrazione della Società convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Per l'ipotesi che uno dei consiglieri coinvolti coincida con lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, si rinvia a quanto previsto dalla legge in tema di urgente convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Sono fatte salve, in ogni caso, le norme in materia di convocazione dell'Assemblea dei Soci all'interno di società per azioni.

#### **4.3.5 Sanzioni nei confronti dei sindaci**

Anche da parte dei sindaci è astrattamente ipotizzabile, e pertanto da scongiurare, il compimento di qualsiasi tipo di Violazione.

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto all'intero Collegio Sindacale, al Consiglio di Amministrazione di SIMEST.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale potranno assumere, conformemente a quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo, la revoca in via cautelare dell'incarico nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare misure più idonee ed opportune.

#### **4.3.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business**

La Violazione compiuta dai Partner, dai Consulenti, dai Collaboratori, dai Fornitori e dalle Controparti delle attività di business costituisce inadempimento rilevante anche ai fini della risoluzione del contratto in essere tra gli stessi e la Società, secondo clausole opportunamente sottoscritte, di cui al successivo capitolo 5.

Nell'ambito di tutte le tipologie contrattuali di cui al presente paragrafo, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, quale conseguenza della commissione di una Violazione.

In particolare, nel caso di commissione di una Violazione, di cui al precedente paragrafo 4.1, da parte di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business, SIMEST avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell'articolo 1456 del Codice Civile, nel caso in cui l'esecuzione del contratto abbia avuto inizio. Ai Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori ed alle Controparti delle attività di business è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* di SIMEST il Codice Etico ed un estratto del Modello.

Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l'impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne SIMEST rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni assunti con le clausole contrattuali 231 fossero stati puntualmente adempiuti.

## 5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali

---

### 5.1 Informazione e formazione del personale

SIMEST, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle unità organizzative aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, SIMEST si impegna a diffonderlo sulla *Intranet* aziendale a tutti i dipendenti e i componenti degli organi statutari, e sul sito istituzionale ai Collaboratori e Consulenti, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale e i componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

### 5.2 Componenti degli organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente è tenuto i) a prendere visione e a conoscere integralmente il Codice Etico e i principi del Modello; ii) l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto a violare ad indurre e/o obbligare a violare il Codice Etico e i principi del Modello stessi: a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della SIMEST o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a), e (c) i collaboratori esterni della SIMEST.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso una specifica attività formativa, da parte dei componenti degli organi statutari e dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti.

Deve essere garantita ai componenti degli organi statutari ed ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla rete intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello. Ogni componente degli organi statutari e Dipendente deve poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi componenti degli organi statutari ed ai nuovi Dipendenti sarà messa a disposizione copia della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello nonché del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei contenuti ivi iscritti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi statutari ed i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### 5.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non siano dipendenti di SIMEST, né componenti degli organi statutari. Tra questi, si annoverano, a titolo esemplificativo, i soggetti con cui SIMEST stipula accordi commerciali ("Controparti delle attività di business"), coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione ("Collaboratori"), coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale ("Consulenti"), le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione, tra cui, a titolo esemplificativo: associazioni temporanee d'impresa, joint venture, consorzi, licenze, agenzie, collaborazioni in genere ecc., ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti ("*Partner*"), nonché i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner* ("Fornitori").

A tal fine ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* di SIMEST il Codice Etico ed un estratto del Modello. Inoltre, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i medesimi soggetti sono tenuti a dichiarare: i) di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello; ii) l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi: a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della SIMEST o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a), e (c) i collaboratori esterni della SIMEST.

Inoltre, SIMEST adotta adeguate clausole contrattuali *standard*, finalizzate a rafforzare, mediante dichiarazioni e impegni, l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e la riduzione dei rischi reputazionali e creditizi.

In relazione a tali clausole, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, qualora le dichiarazioni rilasciate risultino, successivamente alla conclusione del contratto, false, incomplete, non corrette o non accurate, ovvero qualora nel corso del rapporto con la controparte, uno degli impegni assunti non sia adempiuto, ovvero ancora qualora, a seguito del verificarsi di uno o più degli eventi oggetto degli impegni sopra indicati, la posizione della controparte si sia aggravata rispetto alle circostanze rese note all'atto della stipula del contratto in maniera tale da compromettere in misura rilevante la sua capacità – anche economica – di adempiere le obbligazioni da essa assunte con il contratto.

Le clausole contrattuali potranno avere un contenuto difforme rispetto allo *standard*, ovvero essere in tutto o in parte omesse, con il consenso in entrambi i casi del Responsabile Compliance, d'intesa con il Responsabile Affari Legali e Societari, qualora il contenuto sia già ricompreso nell'ambito di altre clausole contrattuali dal contenuto analogo oppure al fine di tenere in considerazione eventuali specificità del rapporto oggetto del contratto e eventuali esigenze che possano, caso per caso, presentarsi, ad esempio, con riferimento a:

- (i) operazioni con controparti bancarie, laddove lo *standing* creditizio e l'assoggettamento a penetranti poteri di vigilanza appaiono di per sé sufficienti allo scopo;
- (ii) clausole oggetto di convenzione con associazioni di categoria (ad es., ABI) e/o di mandato a soggetti agenti per regolare attività standardizzate richiedenti requisiti più stringenti di quelli previsti dalle vigenti previsioni del Modello;
- (iii) convenzioni stipulate con pubbliche amministrazioni (ad es., ministeri) per la gestione di fondi pubblici; ovvero
- (iv) operazioni con controparti quotate in mercati regolamentati.

SIMEST, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a soggetti terzi non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo e, più in generale, al mercato.

#### **5.4 Pendenza e sopravvenienza di circostanze rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001**

Nel caso in cui al momento della stipula, la controparte dichiara in contratto di essere soggetta a procedimenti per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o di essere sottoposta a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ovvero abbia riportato condanne passate in giudicato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., le Unità Organizzative competenti (con il supporto di Affari Legali e Societari e della Compliance) dovranno valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione le ragioni di tutela reputazionale e creditizia di SIMEST. La medesima cautela dovrà essere adottata qualora le circostanze suddette sopraggiungano in pendenza del rapporto contrattuale.

La valutazione terrà conto dell'esigenza di preservare la reputazione di SIMEST dai rischi cui sarebbe esposta per effetto del coinvolgimento di una sua controparte in un procedimento per l'accertamento della responsabilità di cui D.Lgs. n. 231/2001, nonché dal rischio che la controparte, colpita da una sanzione pecuniaria o interdittiva, anche in sede cautelare, veda compromessa in misura rilevante la sua capacità - anche economica - di adempiere le proprie obbligazioni derivanti dal contratto.

Ove l'Unità Organizzativa competente ritenga che, malgrado la pendenza di tali circostanze al momento della stipula del contratto, risultino comunque tutelate le predette ragioni di SIMEST (in considerazione, ad esempio, della prevedibile positiva conclusione di un eventuale procedimento in corso, ovvero dell'adeguata capacità della controparte a far fronte agli obblighi assunti, pur in previsione di sanzioni pecuniarie o interdittive) ne dovrà informare l'Organismo di Vigilanza, adducendo le ragioni giustificative della proposta di decisione.

Resta fermo che ogni definitiva valutazione in merito alla salvaguardia di SIMEST dai rischi sopra considerati è rimessa all'organo competente a deliberare sul contratto da porre in essere.



## 6 Aggiornamento e adeguamento del Modello

### 6.1 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l'inserimento nel Modello di specifiche sezioni della Parte Speciale relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- la soppressione di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

Per le deliberazioni di competenza dell'organo collegiale l'Amministratore Delegato formula a quest'ultimo le proposte di aggiornamento del Modello con il supporto della Funzione *Internal Audit* di SIMEST.

È riconosciuta all'Amministratore Delegato di SIMEST la facoltà di apportare modifiche o integrazioni di carattere specifico o di carattere formale al Modello, in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società, quali ad esempio:

- l'integrazione delle Attività Rilevanti, indicate nella Parte Speciale del Modello. In tal caso l'Amministratore Delegato è tenuto a comunicare i cambiamenti del Modello al Consiglio di Amministrazione;
- le modifiche al Modello conseguenti al mutamento di denominazione, accorpamento o separazione di alcune funzioni aziendali, o all'implementazione del Piano di Azione, ovvero all'aggiornamento del *corpus* procedurale interno di SIMEST;
- l'aggiornamento dell'elenco dei presidi organizzativi.

L'Amministratore Delegato si avvarrà allo scopo del supporto della Funzione *Internal Audit* di SIMEST. L'Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello all'Amministratore Delegato, facendosi supportare, nell'attività di aggiornamento, dalla Funzione *Internal Audit* di SIMEST.

Il CdA, inoltre, adotta eventuali aggiornamenti del Codice Etico.

In seguito all'approvazione le modifiche sono comunicate all'Organismo di Vigilanza e alle competenti strutture aziendali. A queste ultime spetta l'adozione di ogni conseguente provvedimento al fine di rendere coerenti con le modifiche apportate le procedure ed i sistemi di controllo.

La Società si occuperà di fornire un'adeguata formazione al personale ed ai componenti degli organi statutari in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito *internet* la versione aggiornata del Modello.