

# DOCUMENTO INFORMATIVO

del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
di SIAT S.p.A.

ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231  
(aggiornamento del 10 dicembre 2010)





---

**INDICE****PARTE GENERALE**

<b>1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b>	<b>4</b>
1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001	4
1.2. Le fattispecie di reato previste nel Decreto Legislativo 231/2001	4
1.3. L'esenzione dalla responsabilità	5
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	<b>6</b>
2.1. Adozione del Modello	6
2.2. Funzione e scopo del Modello	6
2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura	6
2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione e analisi dei processi strumentali	7
2.5. I principi ispiratori del Modello	7
2.6. Definizione dei principi etici	7
<b>3. LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D.LGS. N. 231/2001</b>	<b>9</b>
3.1. Le attività sensibili di SIAT	9
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SIAT</b>	<b>10</b>
4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	10
4.2. Nomina	10
4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza	11
4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	11
4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	12
4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello	12
<b>5. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE</b>	<b>14</b>
5.1. Principi Generali	14
5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	14
5.3. Ambito di applicazione	14
5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	14
5.5. Sanzioni per i dirigenti	15
5.6. Sanzioni per gli agenti	16
5.7. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale	16
5.8. Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni	16
<b>6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>17</b>
6.1. Formazione ed informazione dei dipendenti	17
6.2. La comunicazione iniziale	17
6.3. La formazione	17
6.4. Informativa a collaboratori, professionisti esterni e fornitori	17

---

## 1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 - al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali - ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

L'ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal Decreto sia commesso:

- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (c.d. soggetti apicali) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui la precedente punto.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte di persone fisiche - autori materiali dell'illecito penalmente rilevante - che "impersonano" la società o che operano comunque nell'interesse di quest'ultima.

La responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.2. Le fattispecie di reato previste nel Decreto Legislativo 231/2001

Le fattispecie di reato che - in base al Decreto Legislativo 231/01 e successive integrazioni - sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

- 1) delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- 2) delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo<sup>1</sup>;
- 3) alcune fattispecie di c.d. reati societari<sup>2</sup>;
- 4) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico<sup>3</sup>;
- 5) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili<sup>4</sup>;
- 6) delitti contro la personalità individuale<sup>5</sup>;
- 7) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato<sup>6</sup>;
- 8) reati di crimine organizzato transnazionale<sup>7</sup>;
- 9) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro<sup>8</sup>;

<sup>1</sup> Tale tipologia di reati e' stata introdotta dall'art. 6 della L. 409/2001, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 bis.

<sup>2</sup> Tale tipologia di reati e' stata introdotta dal D.Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 ter.

<sup>3</sup> Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla L. 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quater.

<sup>4</sup> Tale reato è stato introdotto dall'art. 8 della L. 7/2006, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art.25 quater.1.

<sup>5</sup> Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla L. 228/2003 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quinquies.

<sup>6</sup> Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla Legge n. 62/2005 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 sexies.

<sup>7</sup> Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 146/2006 che ha ampliato l'ambito di operatività del D.Lgs. n. 231/2001.

<sup>8</sup> Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 3 agosto 2007 n. 123 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 septies.

- 10) delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita<sup>9</sup>;
- 11) delitti informatici e trattamento illecito di dati<sup>10</sup>;
- 12) delitti di criminalità organizzata<sup>11</sup>;
- 13) reati contro l'industria e il commercio<sup>12</sup>;
- 14) reati in materia di violazione del diritto d'autore<sup>13</sup>;
- 15) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria<sup>14</sup>.

### 1.3. L'esenzione dalla responsabilità

Il D.lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato "*modelli di organizzazione, gestione e controllo*" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.lgs. 231/2001).

L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

---

<sup>9</sup> Tale tipologia di reati è stata introdotta dal D.Lgs. n.231/2007 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 octies.

<sup>10</sup> Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24 bis.

<sup>11</sup> Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica" che ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-ter;

<sup>12</sup> Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energie,"che ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-bis 1

<sup>13</sup> Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energie,"che ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-novies;

<sup>14</sup> Tale reato è stata introdotto dalla legge 3 agosto 2009 n. 116 che ha ratificato la Convenzione dell'ONU del 31 ottobre 2003 in materia di corruzione e ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-novies (è evidente il refuso in relazione all'enumerazione in quanto l'art. 25-novies, già presente, è stato introdotto dalla legge n. 99/2009)

---

## 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

---

### 2.1. Adozione del Modello

SIAT ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali, nonché al proprio mandato istituzionale, procedere – sulla base di quanto già previsto dalla Capogruppo Fondiaria-Sai - all’attuazione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” previsto dal Decreto Legislativo 231/01.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto Legislativo 231/01 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle “Linee Guida per il settore assicurativo ex art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01 (Responsabilità amministrativa delle imprese di assicurazione)” formulate dall’ANIA.

Il Consiglio di Amministrazione di SIAT, nelle riunioni del 2 settembre 2005 e 17 marzo 2006, ha approvato il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ed ha istituito l’apposito Organismo di Vigilanza.

### 2.2. Funzione e scopo del Modello

SIAT è sensibile alle aspettative dei propri azionisti, in quanto consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dipendenti, organi sociali, collaboratori, fornitori e agenti.

Pertanto, l’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consente a SIAT di beneficiare dell’esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ma migliora la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell’ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

### 2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche e preparatorie suddivise in differenti fasi.

Una volta effettuata l’indagine e individuate le Attività Sensibili, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle medesime.

L’esame dei protocolli in essere e la definizione di eventuali implementazioni ha permesso di verificare se nell’ambito delle Attività Sensibili individuate esiste:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
  - chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
  - presenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l’integrità del patrimonio aziendale;
  - verifica dell’adeguata “proceduralizzazione” dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili, al fine di: i) definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime; ii) garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle stesse (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione); iii) garantire, ove necessario “l’oggettivazione” dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
  - presenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
-

- presenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione degli accessi fisico-logici ai dati ed ai beni aziendali.

Ai fini dell'implementazione del Modello si è proceduto a:

- identificare l'Organismo di Vigilanza, attribuendogli specifici compiti di vigilanza sull'efficace corretto funzionamento del Modello;
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire le attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definire e applicare le disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### 2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione e analisi dei processi strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, SIAT ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state, pertanto, rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza degli accessi e dei flussi finanziari.

#### 2.5. I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati.

Il Modello, ferma restando la sua peculiare finalità, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dal Sistema di Controllo Interno in essere in SIAT.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, SIAT ha individuato:

1. il Modello di organizzazione gestione e controllo della Capogruppo Fondiaria-Sai;
2. i principi di cui allo Statuto sociale approvato dal Consiglio di Amministrazione di SIAT;
3. i Principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni significative e di operazioni con Parti Correlate approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
4. il sistema normativo aziendale;
5. il Sistema disciplinare e sanzionatorio di cui ai CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) e ANA (Associazione Nazionale Agenti);
6. le comunicazioni e circolari aziendali;
7. le disposizioni normative e regolamentari di settore.

#### 2.6. Definizione dei principi etici

SIAT ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e ha adottato il Codice Etico.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare a principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti, gli assicurati e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto a evitare conflitti di interesse.



I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico adottato da SIAT, anche se, il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che SIAT riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. n. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti.

### 3. LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D.LGS. N. 231/2001

#### 3.1. Le attività sensibili di SIAT

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, SIAT è giunta all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Dall'analisi svolta emerge che i reati che potrebbero verificarsi nell'ambito delle attività sensibili individuate sono i seguenti:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati Societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e reati contro il patrimonio mediante frode;
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Reati contro l'industria e il commercio;
- Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Si riportano le principali attività sensibili individuate.

#### a) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con altro Ente pubblico;
- Gestione partecipazione a procedure ad evidenza pubblica;
- Liquidazione sinistri marine nei confronti di Enti Pubblici o di esponenti della Pubblica Amministrazione;
- Liquidazione sinistri rami elementari e auto nei confronti di Enti Pubblici o di esponenti della Pubblica Amministrazione;
- Gestione del contenzioso giudiziale;
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;
- Gestione del personale;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza.

#### b) Reati Societari

- Contabilità generale e formazione del bilancio;
- Rapporti con Revisori, Sindaci e Soci;
- Rapporti con le Autorità di Vigilanza.

#### c) Delitti con finalità di terrorismo e reati contro il patrimonio mediante frode

- Gestione di denaro di possibile provenienza illecita.

#### d) Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### e) Reati informatici e trattamento illecito di dati

- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

#### f) Reati contro l'industria e il commercio (Parte speciale -6-)

- Gestione dei rapporti con la rete agenziale.

#### g) Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Parte speciale -7-)

- Gestione dei rapporti con soggetti (amministratori, dipendenti o terzi) coinvolti in procedimenti giudiziari.

L'Organismo di Vigilanza di SIAT S.p.A., nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o all'attività della Società, sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SIAT

### 4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, di *"autonomi poteri di iniziativa e di controllo"* da esercitarsi nei confronti di tutti i dipendenti della società, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori e dei consulenti esterni di SIAT S.p.A..

Sulla base del testo formale del D.Lgs. n. 231, le Linee Guida A.N.I.A. suggeriscono di valutare l'opportunità di creare una funzione *ad hoc* ovvero di utilizzare un organismo o una funzione già esistente, avendo cura di evitare che possano determinarsi sovrapposizioni di compiti e, purché sia garantita autonomia ed indipendenza del soggetto prescelto.

Passando all'analisi dei requisiti oggettivi, si deve osservare che i dettami espressi dal D.Lgs. n. 231/2001 parlano di *"autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca, relativamente alla conduzione e all'esito delle verifiche, direttamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato.

Il D.Lgs. n. 231/2001 e le Linee Guida ANIA suggeriscono che si tratti di un Organismo "dell'ente", caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare verifiche, richiedere informazioni ai dipendenti e collaboratori, anche esterni della Società, svolgere indagini, effettuare ispezioni, accedere sia a locali sia a dati, archivi, documentazioni e, in quest'ottica, si coordina oltre che con gli altri organi sociali anche con gli eventuali servizi di sicurezza della Società, dei quali può, se del caso, avvalersi.

Il requisito di professionalità presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza debbano avere specifiche competenze in materia giuridica, economica e finanziaria relativa ad emittenti quotati in mercati regolamentati, nonché precipue competenze di attività consulenziale nelle materie sopraelencate, al fine di garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

Per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs. n. 231/2001, le Linee Guida A.N.I.A. indicano come rilevante l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organismo di Vigilanza e i vertici aziendali della Società.

Il dovere di informativa, concepito come importante strumento di controllo e prevenzione, impedisce di esercitare indebite influenze nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, favorendo, al contrario, la creazione di rapporti improntati sulla massima disponibilità e collaborazione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza deve provvedere a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, dotandosi di apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'organismo stesso.

Inoltre, per garantire il corretto assolvimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è conferita autonomia finanziaria.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di SIAT e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato ad un organo collegiale a composizione mista composto da tre membri. L'incarico è stato affidato al Condirettore Generale della controllante Fondiaria – Sai nonché Segretario del Consiglio ed a due professionisti esterni, che, grazie all'esperienza maturata sulle problematiche riguardanti la materia societaria, sono in grado di fornire alla Società un significativo apporto tecnico-giuridico.

### 4.2. Nomina

Le Linee Guida A.N.I.A. prevedono che i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano individuati dal Consiglio di Amministrazione della società e in possesso di particolari requisiti soggettivi proprio in funzione dello specifico onere loro affidato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza di SIAT S.p.A. devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità o di conflitti di interesse dovuti a rilevanti rapporti di natura patrimoniale o familiare:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso con componenti dell'Organo decisionale dell'Ente, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione o con i revisori incaricati da questa, né tra di loro;
- non devono essere componenti dell'organo decisionale (salvo che si tratti di amministratori non esecutivi o non esecutivi indipendenti) o direttori generali dell'Ente o della Società di Revisione o revisori incaricati da questa;
- non devono vantare rapporti lavorativi, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti considerati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- non devono essere portatori, facendone apposita dichiarazione, di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente, tali da pregiudicare la loro indipendenza, né di coincidenze di interesse con l'ente medesimo esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;
- non devono avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della Legge 31 maggio 1965, n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Nelle altre ipotesi la revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza si impegnano a comunicare immediatamente alla Società qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

#### 4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di SIAT S.p.A. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del presente Modello da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello.

#### 4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

E' assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di *reporting*, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

E', inoltre, previsto uno scambio di informazioni, su richiesta di qualunque delle parti, con il Collegio Sindacale, nonché con la Società di Revisione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato con congruo anticipo e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso.

Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto in merito all'attività svolta e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Il *reporting* ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del Modello;
3. le proposte di miglioramento.

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo medesimo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si consulta con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici.

#### 4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza verrà informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, organi sociali, fornitori, collaboratori e consulenti esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SIAT S.p.A. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole sospetto di commissione, dei reati o, comunque, a comportamenti non conformi alle regole dettate dal Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta tramite l'invio di lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante;
- in un'ottica di uniformità di comportamento nell'ambito del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza di SIAT S.p.A. si coordina con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria-Sai in ordine agli eventuali provvedimenti da adottare a seguito delle segnalazioni ricevute.

Al riguardo, si fa presente che la Società, al fine di attivare nei confronti di tutti i soggetti interessati un ulteriore canale di comunicazione, ha provveduto alla creazione di una casella di posta elettronica, alla quale hanno accesso esclusivamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Dell'avvenuta istituzione di tale casella di posta elettronica e del relativo indirizzo è stata data informazione mediante apposita comunicazione all'interno del contesto aziendale, sottolineando che l'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione solo le segnalazioni relative a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SIAT S.p.A. ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 e dalle quali sia possibile risalire al soggetto scrivente.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

All'Organismo di Vigilanza devono essere altresì trasmesse le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tutte le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti nel Modello saranno conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni.

#### 4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello, l'Organismo di Vigilanza periodicamente effettua verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tale attività si concretizzerà in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da SIAT Assicurazioni e Riassicurazioni S.p.A. in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.



Inoltre, verrà svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali dallo stesso individuate, nonché delle attività di sensibilizzazione degli organi sociali, dei dipendenti, degli agenti, dei collaboratori e dei consulenti esterni rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale, di norma, delle strutture della funzione di Audit di Gruppo e del supporto di altre funzioni interne o di Gruppo che, di volta in volta, si renderanno a tal fine necessarie. L'attività svolta è sintetizzata in un *report* annuale, in cui vengono evidenziati anche eventuali criticità riscontrate e miglioramenti da attuare, presentato al Consiglio di Amministrazione.

## 5. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

### 5.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, gli Enti devono dotarsi di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ledendo il rapporto tra SIAT S.p.A. ed i “portatori di interessi”, comporta quale conseguenza, l’applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall’eventuale esercizio dell’azione penale da parte dell’autorità giudiziaria.

L’Organismo di Vigilanza di SIAT S.p.A. sarà tenuto a relazionarsi ed a coordinarsi con l’Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria-Sai.

### 5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

La tipologia e l’entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle infrazioni e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L’eventuale proposta di irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall’instaurazione del procedimento e/o dall’esito del giudizio penale dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell’irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l’elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell’Ente, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

### 5.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del personale di SIAT S.p.A., che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo.

### 5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all’eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell’art. 7 della Legge n. 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”), della Legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro, sino all’applicabilità dell’art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale e l’adozione delle

stesse dovrà avvenire nel rispetto del CCNL vigente.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

**a) Rimprovero verbale**

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso SIAT S.p.A..

**b) Rimprovero scritto**

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

**c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico**

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di SIAT S.p.A.. La sospensione dal servizio e dal trattamento economico non può, comunque, essere disposta per un periodo superiore a 10 giorni.

**d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al presente Modello**

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per SIAT S.p.A..

**e) Licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)**

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso SIAT S.p.A..

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla funzione Personale e Organizzazione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal responsabile della funzione Personale e Organizzazione.

## 5.5. Sanzioni per i dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello da parte dei dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

**a) Lettera di richiamo**

---

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del presente Modello.

#### **b) Risoluzione del rapporto**

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del presente Modello.

### **5.6. Sanzioni per gli agenti**

Provvedimenti sanzionatori non sono previsti né nel contratto di agenzia né nell'Accordo Nazionale tra agenti e imprese di assicurazioni. Soltanto l'ANA si limita a prevedere agli artt. 12, 1° comma, lett. e) e 18, tra le cause di cessazione del rapporto di agenzia, il recesso per giusta causa del preponente senza il richiamo ad alcuna casistica specifica, né di particolari regole procedurali.

Pertanto, laddove la violazione del Modello sia di entità tale da pregiudicare il rapporto di fiducia ed essendo integrati gli estremi della giusta causa, la Compagnia provvederà a dare corso alla cessazione del rapporto agenziale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata di concerto all'Organismo di Vigilanza, alla funzione Legale di Gruppo e al Responsabile della Rete Commerciale, cui compete anche il monitoraggio del comportamento della Rete Agenziale nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello.

### **5.7. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale**

Ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nell'attuale organizzazione della Società sono considerati vertici aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali o da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Nei casi più gravi l'Assemblea dei Soci, debitamente informata, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito agli amministratori e ai sindaci; il Consiglio di Amministrazione potrà revocare le deleghe attribuite agli amministratori; infine, per quanto attiene ai dirigenti, troveranno applicazione le sanzioni di cui al paragrafo 5.5.

### **5.8. Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni**

Nei confronti di tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome e per conto di SIAT S.p.A., valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

---

## 6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 6.1. Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e l'informazione del personale in merito al contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di SIAT S.p.A..

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D. Lgs. n. 231/2001.

### 6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i dipendenti, agenti ed organi sociali di SIAT S.p.A..

Ai nuovi assunti e a coloro che stipulano per la prima volta un contratto di agenzia con SIAT S.p.A. sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto o al neo-agente, il Codice Etico di Gruppo e un'informativa circa il contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

### 6.3. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, SIAT S.p.A. cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- sito Internet;
- e-mail ai dipendenti;
- circolari aziendali;
- predisposizione di un questionario da compilarsi a cura dell'utente, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

Potranno, inoltre, essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza.

### 6.4. Informativa a collaboratori, professionisti esterni e fornitori

Sono fornite a collaboratori, professionisti e fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche adottate da SIAT S.p.A., sulla base del presente Modello, sul Codice Etico di Gruppo, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, SIAT S.p.A. inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.