

Alfiere S.p.A.

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

Parte Generale

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Alfiere S.p.A. il 29 gennaio 2024

Alfiere S.p.A.

Indice

1	Introduzione.....	8
2	Modello di organizzazione, gestione e controllo di Alfiere	16
3	Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	23
4	Whistleblowing	26
5	Sistema Disciplinare	28
6	Diffusione del Modello e clausole contrattuali	34
7	Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	36

Scheda del documento

Tipologia Documento	<ul style="list-style-type: none">• Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale
Principale normativa interna collegata	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento• Policy di Gruppo Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing• Regolamento Direzione e Coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate
Riferimenti a normativa esterna	<ul style="list-style-type: none">• D.Lgs. n. 231/2001• D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, il c.d. "Decreto Whistleblowing"• Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione (c.d. "Whistleblowing")
Soggetto Approvatore	<ul style="list-style-type: none">• Consiglio di Amministrazione
Emanazione	<ul style="list-style-type: none">• Delibera del CdA del 29 gennaio 2024

Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
I	<ul style="list-style-type: none">Modello Organizzativo Semplificato - gestione centralizzata (c.d. “ad ombrello”) delle attività derivanti dal D.Lgs. 231/2001.	26 aprile 2021
II	<ul style="list-style-type: none">Revisione della Parte Generale del Modello Organizzativo per i soli paragrafi 3. “<i>Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001</i>” e 5. “<i>Sistema Disciplinare</i>” ed integrazione del paragrafo n. 4 “<i>Whistleblowing</i>”.	14 dicembre 2023
III	<ul style="list-style-type: none">Adeguamento all’evoluzione della normativa di riferimento e al nuovo assetto di governance della Società.	29 gennaio 2024

Glossario

- **Alfiere o la Società:** Alfiere S.p.A.
- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società.
- **Attività Rilevanti:** le attività di Alfiere nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.
- **CDP Real Asset SGR o CDP RA SGR:** Società che esercita direzione e coordinamento nei confronti di Alfiere ai sensi degli art. 2497 e ss. cod.civ. La SGR esercita tale attività non in proprio (né per il Gruppo di appartenenza), ma nell'ambito dell'attività gestoria da essa svolta e, quindi, in qualità di società di gestione del risparmio del Fondo Sviluppo - Comparto A, che detiene il controllo esclusivo delle Società. Si evidenzia che Alfiere non ha dipendenti propri né autonomia finanziaria; ai fini dello svolgimento delle attività di competenza, la Società si avvale dei servizi di gestione collettiva del risparmio resi dalla SGR nei confronti del Fondo in forza del relativo mandato gestorio o, eventualmente, di specifici contratti di service con altre società (anche facenti parte del Gruppo).
- **CDP o Capogruppo:** Cassa depositi e prestiti S.p.A., società che controlla CDP RA SGR.
- **Codice Etico:** il Codice Etico di Gruppo, 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. n. 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.
- **Comparto:** si intende il Comparto A del FIA chiuso immobiliare multicomparto riservato denominato "Fondo Sviluppo".
- **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 Alfiere stipula accordi commerciali.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari della Società, 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 considerate "a rischio reato".
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Alfiere S.p.A.

- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partner.
- **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. n. 231/2001.
- **Mandato gestorio:** mandato in capo a CDP Real Asset SGR, quale gestore del Fondo Sviluppo- Comparto A che detiene il controllo totalitario della Società. La SGR agisce in modo indipendente e nell'interesse dei partecipanti al Fondo, assumendo verso questi ultimi gli obblighi e le responsabilità del mandatario (ex Art. 36 del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, D.lgs.24 febbraio1998, n. 58)
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato e implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso qualsivoglia atto normativo interno (i.e. Statuto) ivi richiamato.
- **Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV:** l'organismo interno di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al controllo sul relativo aggiornamento.
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali Alfiere 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, delle Comunità Europee, 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. n. 231/2001.
- **Società Controllate:** società in cui i Fondi gestiti dalla SGR detengono una partecipazione di controllo nel capitale sociale ai sensi dell'art. 2359, comma 1, del Codice civile, soggette a direzione e coordinamento di CDP RA SGR.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di Alfiere, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito di Alfiere, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale il Personale/Terze parti aventi un rapporto di lavoro o di altra natura con un'organizzazione – sia pubblica che privata – segnalano ad appositi organismi o

Alfiere S.p.A.

individui condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione medesima.

1 Introduzione

1.1 Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001. Tale documento è il frutto dell'*assessment* della struttura societaria e dell'operatività di Alfiere ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo volto a prevenire la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché, conseguentemente, a costituire un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati annoverati dal citato Decreto, da parte di soggetti apicali e/o sottoposti che agiscono per conto di Alfiere e/o in suo nome.

Il documento è costituito:

- dalla presente "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* di Alfiere;
 - Organismo di Vigilanza;
 - Whistleblowing;
 - Sistema Disciplinare, inteso come l'insieme delle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
 - Formazione e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
 - Diffusione del Modello e clausole contrattuali;
 - Aggiornamento e adeguamento del Modello.
- da una "Parte Speciale" in cui:
 - sono identificate, in riferimento alle fattispecie di reato, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - sono descritte, meramente a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto;
 - sono indicati i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno atto a prevenire la commissione di tali 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 delle fattispecie che delle attività svolte dalla 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. 231/2001

1.2.1 Introduzione

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

In particolare, la disciplina prevede che gli enti¹ possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali" di cui all'art. 5 comma 1 lett. a)² del D.Lgs. n. 231/2001), e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione" di cui all'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità della persona giuridica è autonoma e si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

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 competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie riconosciute al soggetto indagato o imputato nel processo penale.

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 al paragrafo successivo, 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 (difettando in questo caso l'interesse o vantaggio) e aggirando fraudolentemente il Modello e l'assetto organizzativo dell'ente stesso. 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 o l'autore del reato non sia stato identificato.

Inoltre, 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, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, affinché benefici della condizione esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società provi che:

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

² Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (Amministratore Unico, Consiglio di Amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il Direttore Generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

Alfiere S.p.A.

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
- sia stato affidato ad un organismo di vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente³ vigilanza da parte dell'organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello⁴.

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 il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo in ogni caso alla responsabilità amministrativa della Società. Qualora i reati ex D.Lgs. 231/2001 siano stati commessi da soggetti sottoposti, la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso 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, la pubblica accusa dovrà provare che vi è stata la cosiddetta "colpa di organizzazione in *vigilando*".

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
- prevede i canali di segnalazione interni di cui al D.Lgs. 24/2023.

Relativamente a tale ultimo aspetto, il Modello deve prevedere, proprio ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937), i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il Sistema Disciplinare.

Infine, è da ritenere che un Modello è efficacemente attuato se prevede:

³ Si precisa che secondo giurisprudenza la vigilanza condotta dall'Organismo deve risultare anche efficace.

⁴ 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.

Alfiere S.p.A.

- 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;
- adeguate iniziative di informazione e formazione del personale (ove presente).

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

1.2.2 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- v) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto);
- vi) reati societari (articolo 25-ter del Decreto);
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 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 (articolo 25-quinquies del Decreto);
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (articolo 25-sexies del Decreto);
- xi) reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto);
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-octies 1. del Decreto);
- xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto);
- xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- xvi) reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);

Alfiere S.p.A.

- xvii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del Decreto);
- xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- xix) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- xx) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- xxi) reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- xxii) delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies del Decreto);
- xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies del Decreto);
- xxiv) 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*"⁵.

1.2.3 Apparato sanzionatorio

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

- la **sanzione pecuniaria**, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote⁶ tenendo 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. L'importo di ciascuna quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota). Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria;
- 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

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

⁶ L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549,00.

Alfiere S.p.A.

- 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 di condanna.

Il Decreto stabilisce, altresì, per i casi di applicazione di una sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, che il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre 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 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 impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre il:

- sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.2.4 Delitti Tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.2.5 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. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 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 territorialità⁷, 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. 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.

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

1.2.6 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

L'applicazione dei principi introdotti dal D. Lgs. 231/2001 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla *holding* o ad altre società appartenenti al gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un reato commesso da 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 ancorato al singolo ente⁸ e quindi, visto che di fatto non mancano esempi di migrazione di responsabilità da una società all'altra, si rende opportuno rinvenire un fondamento giuridico del fenomeno.

Secondo la giurisprudenza, la possibilità che la holding o altre società del gruppo possano rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per un reato commesso da società appartenenti al medesimo gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento dei soggetti appartenenti alla holding⁹ o ad altre società del gruppo nella consumazione dei reati presupposto nonché della sussistenza di un interesse e vantaggio, verificati in concreto, intesi come l'ottenimento di una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto (Cass. Pen., sentenze n. 24583/2011; n. 4324/2012; n. 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.

È stato poi 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”*¹⁰.

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.

⁸ Secondo Confindustria (fonte: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. giugno 2021): *“il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'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”*.

⁹ Partecipazione che può essere desunta, a titolo esemplificativo, dall'esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla controllante o dalla coincidenza tra i membri dell'organo di gestione e/o i soggetti apicali della holding e quelli della controllata (c.d. interlocking directorates).

¹⁰ Cass. Pen., sentenza n. 52316/2016.

Alfiere S.p.A.

Comunque, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, è suggeribile¹¹ che ciascuna entità societaria:

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

2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di Alfiere

2.1 Alfiere S.p.a.

Alfiere S.p.a. ha per oggetto sociale, sia in proprio conto e/o per conto di terzi:

- l'acquisto, la vendita, la permuta, il supporto progettuale, la costruzione, diretta o indiretta, attraverso la stipulazione di contratti di appalto, la gestione e la manutenzione di beni immobili ed opere edili, civili, industriali ed infrastrutturali, nonché la locazione anche finanziaria di immobili e mobili civili, industriali e di aziende;
- la valorizzazione urbanistica e commerciale di beni immobili, anche mediante la promozione, il supporto progettuale, e la realizzazione di interventi di recupero, di riqualificazione, di ristrutturazione e di trasformazione urbana;
- lo studio, il supporto progettuale e l'esecuzione di opere di riassetto del territorio, di bonifica, di risanamento ambientale nonché di urbanizzazione;
- lo svolgimento di tutti i servizi amministrativi e tecnico-gestionali connessi alla valorizzazione e gestione di beni e patrimoni immobiliari ed attrezzature, ivi inclusa l'attività di inventariazione, archiviazione, ricognizione, monitoraggio, regolarizzazione, censimento, manutenzione e custodia;
- l'assistenza e consulenza e servizio a favore di soggetti pubblici e privati, ed in particolare di enti locali ed Amministrazioni dello Stato, per il supporto alle azioni dei predetti soggetti con riferimento allo studio, alla progettazione, alla realizzazione ed al controllo nei settori territoriale, urbanistico, ambientale e della progettazione architettonica e infrastrutturale, ivi inclusa l'esecuzione di studi e progetti di fattibilità tecnica, economica, finanziaria, giuridica, procedurale;
- la promozione e pianificazione territoriale ed urbanistica;
- la ricerca e formazione, progettazione e realizzazione di banche dati e sistemi informativi nel settore immobiliare, programmi ed interventi di risanamento ambientale, gestione strategica ed operativa di patrimoni immobiliari, valutazioni immobiliari e marketing immobiliare.

La Società può inoltre compiere, purché in via strumentale per il raggiungimento dell'oggetto sociale, tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali, utili e/o opportune, nonché può assumere, sempre in via strumentale e, mai come attività prevalente, interessenze, partecipazioni, quote in altre società, o consorzi o società consortili nonché

¹¹ Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, agg. giugno 2021.

Alfiere S.p.A.

prestare garanzie, fidejussioni, avalli e altre manleve a favore di terzi, così come a favore di soci nel proprio interesse e contrarre mutui e finanziamenti di qualunque tipo, anche per operazioni a medio termine, assistite da qualsiasi tipo di garanzia, sia personale sia reale.

2.2 Modello di *governance* di Alfiere S.p.a.

Alfiere è una società per azioni controllata al 100% dal Fondo Sviluppo-Comparto A.

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

L'amministratore unico o i componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica fino a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro mandato.

Il Consiglio di Amministrazione, se nominato, è composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e più segnatamente sono ad esso conferite tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto gli atti che la legge e lo Statuto riservano all'assemblea.

Quando l'amministrazione della Società è affidata all'amministratore unico, al medesimo spettano - ove non espressamente già indicati dal presente Statuto - i poteri e le facoltà che il presente Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione e al suo presidente.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di legge, parte delle sue attribuzioni ad un componente che conseguentemente viene nominato amministratore delegato. Il Consiglio di Amministrazione determina il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

L'organo delegato cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura ed alle dimensioni dell'impresa e riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale almeno ogni sei mesi sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggiore rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società e dalle sue controllate.

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

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il controllo contabile e la revisione sono esercitati da una Società di Revisione ai sensi di legge.

Al Collegio Sindacale ed alla Società di Revisione si applicano tutte le norme all'uopo previste dal Codice civile.

Alfiere S.p.A.

2.3 Assetto organizzativo di Alfiere S.p.a.

Alfiere per lo svolgimento delle attività sociali non si è dotata di una propria struttura organizzativa né di propri dipendenti, ma si avvale dei servizi di gestione collettiva del risparmio resi dalla SGR nei confronti del Fondo in forza del relativo mandato gestorio o, eventualmente, di specifici contratti di service con altre società (anche facenti parte del Gruppo), come meglio specificato nella Parte Speciale del Modello.

In particolare, CDP RA SGR esercita attività di direzione e coordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e ss. cod. civ., nei confronti delle Società Controllate in forza di una pluralità sistematica e costante di atti di indirizzo idonei a incidere sulle scelte gestorie della società subordinata.

In tale contesto, CDP RA SGR esercita tale attività non in proprio (né per il gruppo di appartenenza), ma nell'ambito dell'attività gestoria da essa svolta e, quindi, in qualità di società di gestione del risparmio del Comparto, che detiene il controllo esclusivo delle Società.

In conseguenza di tale scelta organizzativa, la Società:

- in funzione delle attività di direzione e coordinamento esercitate dalla SGR, recepisce ed attua il Regolamento di direzione e coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate;
- recepisce ed attua il Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento, 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 nell'ambito delle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice Etico");
- adotta un composito sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società.

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 coloro che operano in nome e per conto di Alfiere o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di Alfiere 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 riduzione di eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in coloro che operano in nome e per conto di Alfiere 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 Alfiere 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 Alfiere 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;

Alfiere S.p.A.

- 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;
- agli eventuali soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro intermittente, part time, contratto di inserimento, personale in distacco);
- 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 assoggetta alla vigilanza e al controllo dei vertici).

2.6 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 Alfiere in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, dalle più significative pronunce giurisprudenziali e dalle Linee Guida elaborate dall'ABI, nonché quelle elaborate da Confindustria.

L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera Alfiere e attraverso l'esame della documentazione della Società (es. Statuto, poteri e deleghe, ecc.) nonché tenendo in considerazione la *case history* della Società¹² e le attività dirette e coordinate da CDP RA SGR in funzione del mandato gestorio.

Individuati le attività a rischio e i relativi reati potenziali, si procede con un'analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree potenzialmente a rischio. L'analisi è finalizzata ad una valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi individuati.

¹² Come suggerito dalle Linee Guida di Confindustria (cfr. pag. 48), infatti, “bisogna avere particolare riguardo alla “storia” dell'ente, ovvero ad eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e alle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti”.

Alfiere S.p.A.

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 Officer¹³.

A fronte delle divergenze evidenziate dall'analisi comparativa tra il Modello vigente e un Modello teorico 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.

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

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 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:
 - recepimento del Regolamento Direzione e Coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate che definisce gli ambiti di applicazione, i principi e meccanismi di direzione e coordinamento nei confronti di Residenziale secondo le modalità operative descritte nella normativa o nei contratti di service di volta in volta applicabili;
 - 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 di Gruppo;
- 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 tutti gli esponenti e, ove presenti, ai dipendenti 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.

¹³ Nell'ambito del sistema dei poteri e delle deleghe, nonché in riferimento al contesto societario, i Key Officer o responsabili delle attività rilevanti possono coincidere con i Soggetti Apicali societari.

Alfiere S.p.A.

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 (ove presente) sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

Il Modello di Alfiere è dunque costituito, come detto, 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: i) le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero potenzialmente commettersi i reati previsti dal Decreto; ii) i *Key Officer* dell'Attività rilevante; iii) i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenuti rilevanti per Alfiere astrattamente integrabili nell'esecuzione dell'Attività rilevante; iv) le modalità esemplificative di commissione del reato; v) i Presidi e 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, dei seguenti Allegati alla presente Parte Generale:

- **Codice Etico di Gruppo CDP**, 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. n. 231/2001;
- **"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;
- **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle unità organizzative di CDP RA SGR sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando anche una struttura di flussi per "eccezioni".

3 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma 4-bis, il Consiglio di Amministrazione di Alfiere ha affidato le funzioni di OdV al Collegio Sindacale in data 15 novembre 2023.

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Alfiere, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza rilevante in materia, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali atteso che l'OdV non deve essere 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;
- onorabilità e assenza di conflitti di interessi;
- professionalità, intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- 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.

3.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV. Le funzioni di OdV

Le funzioni di OdV di Alfiere sono affidate al Collegio Sindacale, organo collegiale composto da tre membri effettivi. L'accettazione dell'incarico sindacale comporta anche l'assunzione dei compiti (e delle responsabilità) derivanti dallo svolgimento della funzione di Organismo di Vigilanza. Il Presidente del Collegio Sindacale svolge anche le funzioni di Presidente dell'OdV.

I membri dell'OdV restano in carica – al pari del Collegio Sindacale – per tre esercizi e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica di componente del Collegio Sindacale. La cessazione dei componenti dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio Sindacale è stato ricostituito. La cessazione della carica dei componenti potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca. Per quanto riguarda le cause di decadenza, nonché l'eventuale revoca dei componenti dell'OdV, si rimanda alla disciplina prevista in materia per il Collegio Sindacale dagli art. 2399 e ss. del c.c.

In caso di morte, di rinuncia o di decadenza di un sindaco effettivo – e dunque di componente dell'OdV – subentrano i sindaci supplenti nell'ordine atto a garantire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia di equilibrio tra i generi.

3.3 Funzioni e poteri

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

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 o nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni;
- 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 finalità di cui al Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla società di effettuare un'attività di aggiornamento;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali di CDP RA SGR, al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio,
- monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e proporre 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, ove presente, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello.

Alfiere S.p.A.

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;
- 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.

Inoltre, per lo svolgimento delle funzioni affidate all'OdV, a questo, nell'ambito del processo di *budgeting*, vengono riconosciute congrue risorse finanziarie, umane e logistiche coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili.

3.4 Flussi informativi

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 generali);
- possono determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre Alfiere S.p.A. al rischio di reato (flussi specifici).

I flussi informativi, volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello e agevolare l'attività di vigilanza, sono inviati all'Organismo all'indirizzo *e-mail* organismo.vigilanzaalfiere@cdprealasset.it.

Ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente 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.

La tabella dei flussi informativi, che costituisce un allegato integrante del Modello, riporta in sintesi le informazioni che, ad evento o con una periodicità prestabilita, devono essere portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Le informazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

3.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV di Alfiere S.p.A. segnala al Consiglio di Amministrazione, 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 Alfiere 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 od a situazioni specifiche.

Più in particolare, l'OdV è tenuto nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- a comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- 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 di CDP RA SGR qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai Responsabili un piano delle azioni, con indicazione della 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.

4 Whistleblowing

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing (D. Lgs. n. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le segnalazioni.

Le segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. del 10 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

Alfiere S.p.A.

4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea ("TFUE");
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all'art. 26, par. 2 del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati al punto 3), 4) e 5).

I soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023 (lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), che nel proprio contesto lavorativo all'interno di Alfiere S.p.A. sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le segnalazioni attraverso i seguenti canali, gestiti in funzione delle attività di direzione e coordinamento¹⁴ da CDP Real Asset SGR S.p.A.:

- piattaforma informatica eWhistle, accessibile al seguente indirizzo <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net/>;
- indirizzo e-mail: whistleblowing@cdprealasset.it;
- casella vocale: accessibile al 0642214762;
- posta ordinaria: indirizzata alla Direzione Revisione Interna di CDP Real Asset SGR S.p.A., via Alessandria 220, 00198, Roma specificando sull'involucro della busta il carattere "RISERVATO" della missiva e la dicitura "Whistleblowing".

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale attraverso linee telefoniche dedicate o sistema di messaggistica vocale, o su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle segnalazioni è attribuita, in funzione delle attività di direzione e coordinamento di CDP RA SGR, alla Direzione Revisione di CDP RA SGR.

Qualora la segnalazione afferisca ad ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001, la segnalazione e la relativa gestione vedranno il coinvolgimento dell'OdV mediante un'opportuna informativa in tutte le fasi di gestione della stessa; in tutti gli altri casi, la Direzione Revisione di CDP RA SGR condurrà l'iter istruttorio in autonomia, fornendo, ove necessario, all'OdV un'informativa di sintesi successiva e aggregata.

¹⁴ CDP Real Asset SGR esercita attività di direzione e coordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e ss. cod. civ., nei confronti di Alfiere in forza di una pluralità sistematica e costante di atti di indirizzo idonei a incidere sulle scelte gestorie della società subordinata. CDP RA SGR esercita tale attività non in proprio (né per il gruppo di appartenenza), ma nell'ambito dell'attività gestoria da essa svolta e, quindi, in qualità di società di gestione del risparmio del Comparto A del Fondo Sviluppo, che detiene il controllo esclusivo delle Società.

Alfiere S.p.A.

Alfiere S.p.A. assicura le misure di protezione previste dal Decreto tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

Alfiere S.p.A. vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.).

In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, la Direzione Revisione di CDP RA SGR, con il coinvolgimento dell'OdV limitatamente alle segnalazioni che afferiscano ad ambiti riguardanti il Modello o a condotte comunque rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001 ed esclusivamente con le modalità di coinvolgimento sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali interessate, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema Disciplinare" del presente documento.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, a questi è irrogata una sanzione disciplinare.

Tutte le informazioni attinenti alle segnalazioni sono conservate per un periodo non superiore ai cinque anni¹⁵.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla Policy di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing". Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge, è disponibile un estratto di tale Policy in apposita sezione del sito internet di CDP RA SGR con lo scopo di fornire a tutte le parti informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne.

5 Sistema Disciplinare

Alfiere, 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

¹⁵ Nel rispetto di quanto previsto dall'art.14 del D. Lgs. n. 24/2023.

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 il D. Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing, qualora a seguito delle verifiche effettuate sulle Segnalazioni ricevute la Direzione *Revisione Interna*, con il coinvolgimento del l'OdV per le materie di competenza e secondo le modalità indicate nel paragrafo precedente "4. Whistleblowing", riscontri la commissione di un comportamento illecito, Alfiere 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.

5.1 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.

5.2 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.

Alfiere S.p.A.

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 periodo di un 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.

5.3 Sanzioni

5.3.1 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:

- il sistema deve 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.

5.3.2. 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) tollerati 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;

Alfiere S.p.A.

- 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 relativa 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.

5.3.3 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.

5.3.4 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, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell’accaduto al Collegio Sindacale, all’intero Consiglio di Amministrazione e all’Organismo di Vigilanza di CDP RA SGR.

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.

5.3.5 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

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

Alfiere S.p.A.

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza, dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto al Collegio Sindacale, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza di CDP RA SGR. È dovere e potere di qualunque sindaco non interessato dalla violazione inviare la comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione potrà assumere, conformemente a quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee ed opportune.

5.3.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Esperti Indipendenti, Controparti delle attività di business e Fornitori

La Violazione compiuta dai *Partner*, dai Consulenti, dagli Esperti Indipendenti, 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, con eventuale applicazione di penali.

Nel caso di commissione di una Violazione, di cui al precedente paragrafo 5.1., da parte di *Partner*, Consulenti, Esperti Indipendenti, Collaboratori, Fornitori e Controparti delle attività di business la Società 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 *Partner*, Consulenti, Esperti Indipendenti, Collaboratori, Fornitori e Controparti delle attività di *business* è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito internet della Società 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 Alfiere rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni e garanzie rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni sopra descritti fossero stati puntualmente adempiuti.

6 Diffusione del Modello e clausole contrattuali

6.1 Informazione dei Destinatari e formazione

Alfiere, per 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. In particolare, il Modello viene reso disponibile nella rete intranet aziendale di CDP RA SGR e (eventualmente anche come estratto) nel sito istituzionale di CDP RA SGR. La supervisione del sistema di informazione è rimessa all'OdV.

Alfiere S.p.A.

In relazione alla comunicazione del Modello, Alfiere si impegna a diffonderne il contenuto a Consiglieri di Amministrazione e Sindaci nonché ai Collaboratori, Consulenti e a tutti coloro che, anche occasionalmente, agiscono per conto della Società in virtù di rapporti contrattuali, attraverso una comunicazione efficace, chiara e dettagliata.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale (ove presente) ed ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo.

Difatti, al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso specifiche attività formative, modulate con grado di approfondimento diverso in funzione dei livelli dei destinatari e del grado di coinvolgimento nelle attività rilevanti.

Per quel che riguarda l'attività di comunicazione nei confronti dei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non siano componenti degli organi statutari, ai predetti soggetti è consegnato il Codice Etico ed un estratto del Modello. Inoltre, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i medesimi soggetti sono tenuti a dichiarare:

- di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello;
- 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:
 - le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Alfiere;
 - le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;
 - collaboratori esterni di Alfiere.

E', inoltre, prevista l'adozione di rimedi contrattuali, qualora nel corso del rapporto con la controparte, uno degli impegni da essa assunti, come sopra indicati, non sia adempiuto, ovvero ancora qualora, a seguito del verificarsi di uno o più degli eventi oggetto dell'impegno di comunicazione sopra indicato.

6.2 Componenti degli organi statutari e dipendenti

Per 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. Tale attività di formazione a favore di Amministratori e Sindaci è curata dall'OdV.

Ogni componente degli organi statutari ed ogni eventuale Dipendente è, inoltre, tenuto a dichiarare:

- aver ricevuto copia del Codice Etico, del Modello 231;
- aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello;

Alfiere S.p.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 di Alfiere o di una 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;
- essere consapevole che l'osservanza delle disposizioni contenute nei suddetti documenti costituisce parte essenziale degli obblighi connessi allo svolgimento del proprio incarico e che la violazione di tali disposizioni è anche sanzionabile disciplinarmente ai sensi del Sistema Disciplinare ivi previsto.

6.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

Al fine di un adeguato presidio dei rischi in ambito D. Lgs. n. 231/2001, il Modello 231, il Codice Etico del Gruppo CDP sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Alfiere intrattiene rapporti contrattuali e sono resi disponibili tramite il sito internet di CDP RA SGR.

Inoltre, la Società adotta apposite clausole contrattuali che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Decreto 231, dei principi generali del Modello, del Codice Etico del Gruppo CDP prevedendo, altresì, appositi rimedi contrattuali a tutela di Alfiere (quali il diritto di risoluzione e/o facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

A titolo meramente esemplificativo, i contratti prevedono l'impegno a:

- prendere visione, conoscere e rispettare il Codice Etico del Gruppo CDP, il Modello 231;
- mantenere o adottare, entro un termine ragionevole, nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale procedimento pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale condanna passata in giudicato riportata ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- comunicare ogni eventuale misura cautelare prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

7 Aggiornamento e adeguamento del Modello

7.3 Aggiornamento e adeguamento

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

Fra gli aggiornamenti di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;

Alfiere S.p.A.

- 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 completa 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 Direzione Revisione Interna CDP RA SGR, in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento Direzione e Coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate.

È riconosciuta all'Amministratore Delegato 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 dello stesso ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società, quali ad esempio:

- le modifiche al Modello conseguenti al mutamento di denominazione, accorpamento o separazione di alcune funzioni aziendali, o all'implementazione del Piano di Azione;
- l'aggiornamento dell'elenco dei presidi organizzativi.

L'Amministratore Delegato si avvarrà allo scopo del supporto della Direzione Revisione Interna di CDP RA SGR, in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento Direzione e Coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate.

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 Direzione Revisione Interna CDP RA SGR, in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento Direzione e Coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate.

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

La Società si occuperà di fornire un'adeguata formazione ai componenti degli organi statutari e al personale (ove presente) in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito internet di CDP RA SGR la versione aggiornata del Modello.