

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

Parte Generale

Indice

Scheda del documento	2
Storia del documento	3
Glossario.....	4
Introduzione	6
Modello di organizzazione, gestione e controllo di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.....	16
Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01	26
Whistleblowing	31
Sistema disciplinare	33
Diffusione del Modello e clausole contrattuali	40
Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	42

Scheda del documento

Tipologia Documento	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
Normativa interna abrogata	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale del 28 giugno 2023
Principale normativa interna collegata	<input type="checkbox"/> Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento <input type="checkbox"/> Regolamento del Patrimonio Destinato, adottato dal Consiglio di Amministrazione di CDP in data 18 maggio 2021 e approvato con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 24 maggio 2021 <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing" <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Anti-Corruzione <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Linee guida per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231 delle Società del Gruppo CDP
Riferimenti a normativa esterna	<input type="checkbox"/> D. Lgs n. 231/2001 <input type="checkbox"/> Decreto Legislativo 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" <input type="checkbox"/> Direttiva (UE) 2019/1937 "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione" (c.d. Whistleblowing) <input type="checkbox"/> Decreto del 19 maggio 2020, n. 34 recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 17 luglio 2020, n. 77 (il "Decreto Rilancio") <input type="checkbox"/> Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 3 febbraio 2021, n. 26 <input type="checkbox"/> Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 7 maggio 2021, n. 37612, adottato ai sensi dell'art. 27, comma 2, del Decreto Rilancio <input type="checkbox"/> Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 24 maggio 2021
Soggetto Approvatore	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
Emanazione	<input type="checkbox"/> Ordine di Servizio del "Compensation e Organizzazione" n. 13/2023
Modalità di pubblicazione	<input type="checkbox"/> <i>Intranet</i> Aziendale

Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
I	<ul style="list-style-type: none"> Revisione generale Modello Organizzativo e Codice Etico a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP 	20 aprile 2011
II	<ul style="list-style-type: none"> Modifiche all'assetto organizzativo aziendale Evoluzione della normativa applicabile Evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali in materia 	5 giugno 2012
III	<ul style="list-style-type: none"> Revisione generale Modello Organizzativo e Codice Etico a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP 	25 novembre 2014
IV	<ul style="list-style-type: none"> Modifiche all'assetto organizzativo aziendale 	19 aprile 2016
V	<ul style="list-style-type: none"> Attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale 	27 febbraio 2017
VI	<ul style="list-style-type: none"> Revisione complessiva del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP 	22 gennaio 2018
VII	<ul style="list-style-type: none"> Revisione della Parte Generale del Modello Organizzativo al fine di recepire le innovazioni normative in materia di <i>Whistleblowing</i> e l'aggiornato quadro normativo in materia di prevenzione del rischio reato dell'ente collettivo 	31 gennaio 2019
VIII	<ul style="list-style-type: none"> Revisione complessiva del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP 	25 giugno 2020
IX	<ul style="list-style-type: none"> Revisione del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative (D.Lgs. n. 75/2020) e organizzative di CDP 	28 gennaio 2021
X	<ul style="list-style-type: none"> Revisione del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative, organizzative e operative di CDP derivanti dalla gestione del Patrimonio Destinato costituito a seguito dell'emanazione del Decreto Rilancio 	30 luglio 2021
XI	<ul style="list-style-type: none"> Revisione del Modello Organizzativo a seguito di modifiche alle clausole contrattuali 231 	31 marzo 2022
XII	<ul style="list-style-type: none"> Revisione complessiva del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP 	22 dicembre 2022
XIII	<ul style="list-style-type: none"> Revisione della Parte Generale del Modello Organizzativo a seguito di modifiche normative in materia di <i>Whistleblowing</i> 	28 giugno 2023

AGGIORNAMENTI E REVISIONI

Revisione n°	Principali Modifiche	Data
XIII.I	<ul style="list-style-type: none"> Revisione minor modifiche minor per allineamento del documento alla struttura organizzativa e al corpo normativo vigente 	23 settembre 2024

Glossario

- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società.
- **Attività Rilevanti:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP o la Società:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate 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.
- **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 CDP stipula accordi commerciali.
- **Decreto Rilancio:** Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*" convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il cui articolo 27 costituisce la fonte di rango primario che autorizza la costituzione del Patrimonio Rilancio da parte di CDP.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori e le Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

- **ESG:** i criteri di sostenibilità *Environmental, Social, Governance*.
- **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.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia atto normativo interno (regolamento, procedura, linea guida, ordine di servizio, ecc.) ivi richiamato.
- **Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo:** l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al relativo aggiornamento.
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Patrimonio Destinato o Patrimonio Rilancio:** patrimonio destinato costituito da CDP al fine di attuare interventi e operazioni di sostegno e rilancio del sistema economico-produttivo italiano in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da "Covid-19", a cui sono apportati beni e rapporti giuridici dal Ministero dell'economia e delle finanze, ai sensi del Decreto Rilancio.
- **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 coordinate:** società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di CDP, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito di CDP, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Unità d'Informazione Finanziaria (UIF):** Autorità, istituita presso la Banca d'Italia ai sensi del D.Lgs. n. 231/2007, incaricata di ricevere e approfondire segnalazioni di operazioni sospette

e altre informazioni inerenti al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo trasmesse da intermediari finanziari.

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

Introduzione

1.1 Introduzione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01. Tale documento è il frutto dell'*assessment* della struttura societaria e dell'operatività di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. 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 231/2001, nonché, conseguentemente, a costituire un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati presupposto da parte di soggetti apicali, sottoposti o di soggetti che agiscono per conto di CDP e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi generali enunciati dal Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - Modello di *Governance* e Struttura organizzativa di CDP;
 - Organismo di Vigilanza;
 - Whistleblowing;
 - Sistema disciplinare, inteso come l'insieme delle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
 - Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale;
 - Diffusione del Modello e clausole contrattuali;
 - Aggiornamento ed adeguamento del Modello.
- “Parte Speciale” in cui sono:
 - identificate, in riferimento alla fattispecie di reato ritenute applicabili per CDP, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - descritte, meramente a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto;
 - indicati i presidi e i principi del Sistema di Controlli Interno atti a prevenire la commissione di tali reati.

Con riferimento ai reati non espressamente indicati 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. n. 231/01

1.2.1 Introduzione

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

In particolare, la disciplina prevede all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001 che gli enti¹ possano 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. a²) 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).

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

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

Il Decreto, mediante l'irrogazione di precise sanzioni, colpisce direttamente l'ente e non solamente, come previsto invece dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.). Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta caratteri di una responsabilità c.d. "mista" con aspetti propri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è originata, ed essendo esteso all'ente il medesimo trattamento riconosciuto alla persona fisica indagata o imputata nel processo penale.

Il Decreto richiede ovviamente anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile al concetto di "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al paragrafo successivo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

L'ente non risponde 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. Inoltre, 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.

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.).

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

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso;
- 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 apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a dover fornire la prova che non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati e, che il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

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

Qualora invece i reati ex D.Lgs. n. 231/2001 siano stati commessi da soggetti sottoposti, la Società si presume innocente, essendo necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e che la Società non abbia vigilato adeguatamente. In tale ultimo caso, dunque, il Pubblico Ministero 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 potenzialmente commessi i reati presupposto (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'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.24/23.

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.

Relativamente a tale ultimo aspetto, il Decreto⁵, richiede che il Modello preveda, ai sensi del D. Lgs 24/23 (attuativo della direttiva UE 2019/1937), i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del Decreto.

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

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

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 dalla commissione delle seguenti tipologie di reati:

- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (art. 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 (art. 25-*bis* del Decreto);
- v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- vi) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- x) reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies* del Decreto);
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1* del Decreto);

⁵ Come modificato dal D. Lgs 24/23.

- xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- xvi) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- xvii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- xix) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- xx) reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* del Decreto);
- xxi) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- xxii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 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*"⁶.

1.2.3 Apparato sanzionatorio

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

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote⁷ e si articola in due fasi: in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la determinazione del numero di quote, il Giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 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);

⁶ I reati presupposto che rilevano come reati transnazionali sono i seguenti: associazione per delinquere (articolo 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-bis c.p.); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286); reato di favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

⁷ L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

- la sanzione interdittiva può consistere in:
 - interdizione dall'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;
 - 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 reato⁸;
- la pubblicazione della sentenza di condanna⁹.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, nei casi espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

È possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del D.Lgs. 231/2001.

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

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe 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.

⁸ La confisca - disposta unitamente alla sentenza di condanna – si applica anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o prodotto del reato.

⁹ La pubblicazione della sentenza di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) può essere richiesta dal Pubblico Ministero ed effettuata una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

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

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

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

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

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

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità¹⁰, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

La presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque

¹⁰ "Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.

fuori dall'Italia. Esula dal campo applicativo del Decreto il fatto commesso nell'interesse di un ente straniero la cui lacuna organizzativa si sia realizzata interamente all'estero.

1.2.5 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

L'applicazione dei principi introdotti dal D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla *holding* o ad altre società appartenenti al 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 ente¹¹ 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 holding¹² 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”*¹³. 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

¹¹ Secondo Confindustria (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.”*

¹² 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*).

¹³ Cass. Pen., sentenza n. 52316/2016.

previsto dall'art. 40 comma 2 del c.p. (*“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”*), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata. Non esiste, difatti, in assoluto una posizione presuntiva di garanzia in capo ai vertici della *holding*, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Comunque, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, è suggeribile¹⁴ che ciascuna entità societaria:

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

1.2.6 Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società coordinate

Nell'esercizio ognuna della propria autonomia, le singole Società coordinate sono direttamente ed esclusivamente responsabili dell'adozione e dell'attuazione del rispettivo Modello, rispondente a quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e alle esigenze di cui appresso.

L'adozione del Modello è deliberata dai rispettivi Consigli di Amministrazione tenendo presente l'interesse della singola Società, quale soggetto controllato nell'ambito di un più complesso Gruppo.

Nell'adozione del Modello, le Società coordinate potranno tener conto del contenuto del Modello di CDP e delle eventuali indicazioni fornite da quest'ultima a fini di indirizzo e coordinamento.

Nel decidere se dare o meno attuazione a tali indicazioni, le Società coordinate dovranno valutare, in relazione all'attività svolta, le proprie specifiche aree a rischio reato individuate grazie all'analisi della propria struttura organizzativa e della peculiare operatività aziendale.

La Capogruppo potrà indicare, tra l'altro, la struttura del codice di comportamento, i principi comuni del sistema disciplinare e alcuni protocolli attuativi. Queste componenti del modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - ulteriori principi etico comportamentali specificamente determinati in relazione alla singola operatività dell'ente e ai reati per esso rilevanti.

Nell'adottare il proprio Modello, i Consigli di Amministrazione delle singole Società coordinate procedono ad individuare il proprio OdV. Tali Organismi di Vigilanza sono esclusivamente responsabili delle attività di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello della Società cui afferiscono ed informano dei relativi esiti soltanto il Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo di quest'ultima.

Fatta salva l'autonomia di ciascuno degli Organismi di Vigilanza costituiti all'interno delle società coordinate, viene tuttavia assicurato, al fine del coordinamento, il confronto tra gli stessi attraverso la programmazione di eventuali incontri, la circolazione e condivisione reciproca delle informazioni utili per la migliore prevenzione dei rischi connessi all'operatività del Gruppo, nonché alla valutazione delle attività svolte e all'attuazione dei Modelli adottati.

¹⁴ Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. giugno 2021.

Modello di organizzazione, gestione e controllo di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

1.1 Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

Il quadro normativo

La Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. è una società per azioni, controllata dal Ministero dell'economia e delle finanze (MEF), derivante da un'operazione di privatizzazione del precedente ente pubblico economico, avvenuta con l'articolo 5 del D.L. n. 269/2003, convertito in L. n. 326/2003. La missione e la *governance* della CDP sono definite dallo Statuto societario conformemente a quanto previsto dalla predetta normativa statale, che richiede il necessario rispetto del requisito della sostenibilità economico-finanziaria in relazione allo svolgimento della propria attività.

A seguito della trasformazione in società per azioni, la CDP è uscita dal perimetro della pubblica amministrazione, risultando qualificata, in base alle regole di contabilità europea (Eurostat), quale "intermediario finanziario" e "*market unit*".

In osservanza delle norme europee in materia di tutela della concorrenza, di aiuti di Stato e di trasparenza nelle relazioni finanziarie tra le imprese pubbliche e gli Stati membri, il predetto articolo 5 del D.L. n. 269/2003 ha disposto l'istituzione di un sistema di separazione organizzativa e contabile tra le attività di interesse economico generale, a valere sulle risorse del risparmio postale garantite dallo Stato (c.d. Gestione Separata) e le altre attività svolte dalla CDP a valere sulle risorse derivanti dal mercato, non garantite dallo Stato (c.d. Gestione Ordinaria). A partire dal 2003, infatti, la raccolta si è diversificata e la CDP può approvvigionarsi nel mercato di capitali, emettendo strumenti finanziari dedicati a investitori istituzionali, senza garanzia dello Stato.

A partire dal 2009, le operazioni di interesse pubblico rientranti nella "Gestione Separata" possono assumere "qualsiasi forma", ovvero quella di concessione di finanziamenti, rilascio di garanzie, assunzione di capitale di rischio o di debito. Alla tradizionale funzione di finanziare gli investimenti della pubblica amministrazione, dal 2014, si è inoltre affiancata quella di finanziare interventi di interesse pubblico nei confronti di soggetti privati in settori di interesse generale, fornendo provvista al settore bancario vincolata a tale scopo. Ciò a favore dello sviluppo delle infrastrutture e delle imprese, incluse le piccole e medie imprese (PMI).

Dal 2011, la CDP o sue società partecipate possono anche "assumere partecipazioni in società di rilevante interesse nazionale" in alcuni settori chiave per lo sviluppo del Paese¹⁵, poi ampliati nel 2014¹⁶. Le società oggetto di investimento devono risultare, in ogni caso, in una "stabile situazione di equilibrio finanziario, patrimoniale ed economico" ed essere caratterizzate da "adequate prospettive di redditività"¹⁷.

Con la legge n. 125/2014, la CDP è diventata "Istituzione finanziaria per la cooperazione internazionale allo sviluppo", quindi soggetto finanziario che riveste un ruolo primario in un settore definito dal Parlamento come "integrante e qualificante della politica estera dell'Italia".

¹⁵ Difesa, sicurezza, infrastrutture, trasporti, comunicazioni, energia, assicurazioni e intermediazione finanziaria, ricerca e innovazione ad alto contenuto tecnologico, pubblici servizi.

¹⁶ Turistico-alberghiero, agroalimentare e della distribuzione, nonché della gestione dei beni culturali e artistici.

¹⁷ Statuto CDP approvato dall'assemblea degli azionisti di CDP del 19 marzo 2019.

Con l'approvazione della legge di Stabilità 2016 (art. 1, comma 826, della l. n. 208/2015), è attribuita alla CDP anche la qualifica di Istituto Nazionale di Promozione (INP), da cui consegue che la CDP può convogliare sul territorio nazionale le risorse europee provenienti da:

- i Fondi strutturali e d'investimento europei (Fondi SIE) tramite l'implementazione di appositi strumenti finanziari, in collaborazione con le Autorità pubbliche nazionali di gestione;
- il Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS e FEIS 2.0) nell'ambito del c.d. Piano Juncker tramite l'istituzione di specifiche piattaforme di investimento, anche in sinergia con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI).

In secondo luogo, la CDP, in qualità di INP, è chiamata dal legislatore a svolgere attività di *advisory*, ovvero a fornire consulenza ed assistenza tecnica a favore delle pubbliche amministrazioni nazionali per un più efficiente ed efficace utilizzo dei fondi nazionali ed europei. Ai sensi dell'art. 27 del Decreto Rilancio, con delibera dell'Assemblea degli azionisti del 26 maggio 2021, CDP ha costituito un patrimonio destinato denominato "Patrimonio Rilancio", al fine di attuare interventi e operazioni di sostegno e rilancio del sistema economico-produttivo italiano (il "Patrimonio Rilancio" o "Patrimonio Destinato").

Il quadro operativo

Con il Piano Strategico 2022 – 2024 viene adottato un modello operativo basato su una crescente proattività finalizzata a dare una concreta accelerazione, in ottica sostenibile, allo sviluppo industriale e infrastrutturale del Paese. Coerentemente a ciò il Piano prevede, tra l'altro:

- l'introduzione di un nuovo metodo per la valutazione dei finanziamenti/investimenti e l'utilizzo delle risorse di CDP per la crescita sostenibile in ottica ESG, attraverso l'implementazione di criteri codificati in apposite policy che valutino gli impatti economici, sociali, occupazionali e ambientali delle progettualità proposte;
- la creazione di nuove unità organizzative finalizzate alla prestazione di servizi di *advisory* a disposizione della PA per la pianificazione e la realizzazione di Interventi «su misura» per progetti complessi di PA Centrale, Regioni e Città Metropolitane e modelli semplificati per la PA Locale;
- l'attivazione di un'ampia gamma di prodotti per Infrastrutture, PA e Imprese, a supporto dei settori strategici del Paese, anche in ottica di Sostegno all'internazionalizzazione, Cooperazione Internazionale e Finanza per lo Sviluppo.

È importante fin d'ora osservare, per le potenziali rilevanti ricadute sull'esposizione della Società ai rischi di responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001, come meglio più innanzi si dirà, che la Gestione Separata svolge funzioni di rilievo pubblicistico, essendo legislativamente gravata da obblighi di servizio pubblico connessi alla missione affidatale (sia nella raccolta che nell'impiego della provvista garantita dallo Stato), dalla quale deriva la qualificazione delle sue attività in termini di servizio di interesse economico generale.

Agli stessi effetti di corretta valutazione del "rischio reato" ex D.Lgs. n. 231/2001, deve porsi in rilievo che CDP rientra, ai meri fini dell'applicazione del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 50/2016), nella nozione di organismo di diritto pubblico dallo stesso codice delineata.

Il secondo ramo d'attività, a valere su risorse non garantite dallo Stato, consente alla società di operare in regime di concorrenza, al pari di qualunque operatore economico privato e, dunque, a piene condizioni di mercato (c.d. Gestione Ordinaria).

Esso, infatti, utilizza le risorse raccolte a condizioni di mercato, senza alcuna forma di supporto statale.

La Gestione Ordinaria è prevista in particolare all'articolo 5, comma 7, lett. b) del D.L. n. 269/2003, convertito in L. n. 326/2003 e s.m.i.

Con riferimento ad entrambe le gestioni, CDP può essere parte di contratti secretati o che esigano particolari misure di sicurezza in conformità a disposizioni legislative, regolamentari o amministrative ai sensi dell'art. 162 del D.Lgs. n. 50/2016.

Come già indicato, l'Assemblea di CDP del 26 maggio 2021 ha costituito il Patrimonio Rilancio. Il Patrimonio Rilancio si articola in tre comparti, autonomi e separati, a tutti gli effetti, dal patrimonio di CDP e dagli altri patrimoni separati costituiti dalla stessa, denominati: Fondo Nazionale Strategico, Fondo Nazionale Ristrutturazioni Imprese e Fondo Nazionale Supporto Temporaneo. La Commissione Europea non ha ulteriormente prorogato oltre il 30 giugno 2022 il termine previsto dalla Comunicazione del 20 marzo 2020 sul "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" per effettuare gli interventi del Patrimonio Destinato - Fondo Nazionale Supporto Temporaneo.

1.2 Modello di *governance* di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) controlla la Società con il possesso di una quota pari al 82,77% del capitale; il restante 17,23% dell'azionariato è così distribuito: Fondazioni di origine bancaria 15,93%, azioni proprie 1,3%.

Il portafoglio azionario di CDP - frutto anche delle partecipazioni ad essa trasferite dal MEF all'atto della sua trasformazione in società per azioni nel 2003 - è ad oggi composto, fra l'altro, da società quotate e non quotate, quote di fondi di investimento e società di gestione del risparmio.

CDP redige un bilancio consolidato con le società su cui ha un controllo di fatto o di diritto.

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

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

Inoltre, per l'amministrazione della Gestione Separata, il CdA è integrato di diritto dal Ragioniere generale dello Stato, dal Direttore generale del Tesoro e da tre esperti in materie finanziarie, scelti da terne presentate dalla Conferenza dei presidenti delle giunte regionali, dall'Unione delle Province d'Italia, dall'Associazione Nazionale Comuni Italiani e nominati con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze in rappresentanza, rispettivamente, delle regioni, delle province e dei comuni. Questi componenti, nell'esercizio di tale funzione, sono a tutti gli effetti Amministratori della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, ove a ciò non abbia provveduto l'Assemblea, elegge fra i suoi componenti il Presidente. Inoltre, elegge un Vicepresidente e nomina un Segretario e un Vicesegretario, questi ultimi due anche estranei al Consiglio stesso.

Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso nomina, tra i propri componenti diversi dal Presidente, un Amministratore Delegato, al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delega proprie attribuzioni. Su proposta dell'Amministratore Delegato, può nominare un Direttore Generale, ed eventualmente uno o più Vicedirettori Generali.

Il CdA nomina, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, per un periodo non inferiore alla durata in carica del Consiglio stesso e non superiore a sei esercizi, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari per lo svolgimento dei compiti attribuiti allo stesso dall'art. 154-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998. L'Amministratore Delegato cura, tra l'altro, che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del CdA e, in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, al Vicepresidente; spetta inoltre all'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti. Il Presidente del CdA e, nell'ambito dei poteri che gli sono attribuiti, l'Amministratore Delegato, rilasciano procure speciali a dipendenti o a terzi, anche per rendere interrogatori, dichiarazioni di terzo e giuramenti suppletori e decisori. La rappresentanza spetta altresì al Direttore Generale, ed al/ai Vicedirettore/i Generale/i nell'ambito dei poteri ai medesimi attribuiti.

Il Collegio Sindacale si compone di cinque sindaci effettivi e di due sindaci supplenti. Il Collegio Sindacale svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza, ex art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001. Il controllo contabile e la revisione sono esercitati da una società di revisione ai sensi di legge. L'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti, deliberando con le maggioranze stabilite per l'Assemblea straordinaria, ad una primaria società di revisione avente i requisiti prescritti dalla normativa applicabile.

A CDP si applicano le disposizioni del Titolo V del Testo Unico Bancario (TUB) previste per gli intermediari finanziari di cui all'art. 106 del medesimo Testo Unico, tenendo presenti le peculiarità che connotano la speciale disciplina della sua Gestione Separata. CDP è stata classificata dalla Banca d'Italia come "ente creditizio" e come tale sottoposta al regime di vigilanza informativa e di riserva obbligatoria previsto per gli enti creditizi dal regolamento n. 1745/2003 della BCE del 12 settembre 2003.

La Società redige il bilancio secondo i principi e la struttura del bilancio bancario, e adotta i principi contabili internazionali IAS/IFRS.

La Gestione Separata è sottoposta ad un controllo Parlamentare, svolto dalla Commissione Parlamentare di Vigilanza già prevista anteriormente alla trasformazione in società per azioni (composta da rappresentanti di Camera e Senato e rappresentanti del Consiglio di Stato e della Corte dei Conti).

La Società è altresì soggetta al controllo della Corte dei Conti previsto dall'art. 12 della L. n. 259/1958, che comporta, fra l'altro, la presenza di un magistrato della stessa Corte, legittimato ad assistere alle sedute degli organi di amministrazione e di controllo e tenuto a predisporre annualmente per il Parlamento una relazione sulla gestione finanziaria dell'Ente.

Lo Statuto di CDP prevede l'istituzione di due comitati: il Comitato di supporto degli Azionisti di minoranza, composto dai 9 membri nominati dagli stessi Azionisti di minoranza e il Comitato Rischi. Quest'ultimo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021 ha assunto la denominazione di Comitato Rischi e Sostenibilità, con responsabilità di controllo e

formulazione di proposte di indirizzo in materia di gestione dei rischi e valutazione della adozione di nuovi prodotti, e di supporto in materia di strategia, politiche e rendicontazione di sostenibilità.

Il CdA, inoltre, è supportato nelle sue decisioni da tre Comitati consiliari con funzioni consultive e propositive:

- Comitato Nomine, che svolge funzioni a supporto dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di nomina dei membri degli organi sociali delle società partecipate;
- Comitato Parti Correlate, che svolge funzioni a supporto degli organi deliberanti con il compito di esprimere, ove previsto dalla normativa, un parere preventivo e motivato sull'interesse di CDP al compimento di operazioni con Parti Correlate, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale e procedurale delle relative condizioni;
- Comitato Compensi, a cui spetta l'incarico di avanzare proposte al Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei compensi e degli obiettivi di performance di alcune figure di vertice aziendale e, ove ricorrano le condizioni, dei compensi degli altri organi previsti da leggi, dallo statuto o eventualmente costituiti dal Consiglio.

A supporto dell'Amministratore Delegato e del Management, sono vigenti i seguenti Comitati manageriali:

- Comitato Strategie Settoriali e Prodotti, che supporta l'Amministratore Delegato nella discussione di analisi strategiche e valutazioni d'impatto dell'azione di CDP anche ai fini dell'elaborazione di proposte di intervento strategico a livello settoriale e nella valutazione di nuove iniziative e nuovi prodotti o nell'aggiornamento sostanziale di prodotti esistenti;
- Comitato di Direzione, che supporta l'Amministratore Delegato nell'indirizzo, coordinamento e presidio delle diverse aree di attività aziendali;
- Comitato Rischi Governance, che supporta il Management su aspetti rilevanti ai fini dei rischi, tra cui quelli legati alla definizione del Risk Appetite Framework e alle tematiche relative alle dimensioni Environmental, Social and Governance (ESG), nonché sul profilo complessivo dei rischi di CDP, ivi inclusi i rischi di non conformità e di riciclaggio;
- Comitato Rischi Valutativo, che supporta gli organi deliberanti su valutazioni delle operazioni/attività/framework di operatività, a livello aziendale, da un punto di vista creditizio, di coerenza strategica, tecnico-economico, legale, di rischio (inclusi i profili di concentrazione) e di sostenibilità economico / finanziaria / ESG in conformità a quanto stabilito dalle policy e dalla normativa di riferimento;
- Comitato di Screening e Avanzamento Commerciale, che supporta l'Amministratore Delegato su aspetti di natura commerciale legati al Business;
- Comitato Finanza, che supporta il Management in materia di indirizzo e controllo delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale nel medio-lungo termine e della situazione di liquidità attuale e prospettica;
- Comitato Diversità, Equità e Inclusione, che supporta l'Amministratore Delegato e i Vertici Aziendali su tutti gli aspetti connessi alle tematiche di diversità, equità e inclusione.

A seguito della costituzione del Patrimonio Rilancio, è stato, inoltre, istituito il Comitato Conflitti e Operazioni, di natura consultiva che valuta i termini, le condizioni e la struttura delle operazioni del Patrimonio Destinato ed esprime un preventivo parere obbligatorio non vincolante a supporto dell'organo deliberante in merito all'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interessi e all'adozione degli specifici presidi previsti dal Regolamento del Patrimonio Destinato.

Il Gruppo CDP dal 2017 produce annualmente un documento di rendicontazione di sostenibilità, in linea con gli obblighi previsti dal D.Lgs. 254/2016, che ha recepito la Direttiva UE 2014/95. Tale dichiarazione di carattere non finanziario, approvata dal Consiglio di Amministrazione di CDP, contiene informazioni sui temi rilevanti, identificati nella Matrice di Materialità, come da ultimo aggiornata, riguardanti in particolare l'etica, l'integrità e la prevenzione della corruzione, gli aspetti ambientali, sociali e attinenti al personale, la tutela dei diritti umani e il supporto alla crescita sostenibile, nella misura necessaria a comprendere l'andamento, i risultati e l'impatto dell'attività di impresa ed è sottoposta alla verifica del revisore legale del bilancio, che ne controlla la conformità alle disposizioni del D.Lgs. 254/2016 e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards".

Nel documento di rendicontazione di sostenibilità viene inoltre rappresentato quanto realizzato dal Gruppo CDP per garantire la *compliance* al D.Lgs. 231/2001.

1.3 Assetto organizzativo di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

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

In tal senso la Società adotta:

- un Codice Etico, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice Etico");
- un'articolata normativa interna (funzionigramma, regolamenti, linee guida strategiche settoriali, procedure, determinazioni, ordini di servizio e comunicazioni di servizio, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- una disciplina di Gruppo, che comprende le norme che CDP - in qualità di Capogruppo - emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di disciplinare le attività considerate rilevanti - sulla base dei "Principi Generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento" - ed in conformità alla normativa anche regolamentare vigente e/o in materia di gestione dei rischi;
- 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;
- un sistema integrato di gestione dei rischi, tra cui quelli relativi alla *compliance*, articolato su tre livelli, in linea con la regolamentazione di settore e le best practice applicabili: i

controlli di primo livello effettuati dalle strutture operative, i controlli di secondo livello svolti dal Direttore *Rischi* (che assicura il presidio del profilo di rischio complessivo, definendo le metodologie e monitorando le esposizioni alle diverse tipologie di rischio) e dal Dirigente Preposto (che assicura il presidio dei rischi con riferimento all’informativa finanziaria) e i controlli di terzo livello svolti dal Direttore *Internal Audit* sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del complessivo sistema di controllo interno perseguendo il continuo miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dello stesso;

- dei Sistemi di Gestione conformi ai requisiti delle Norme UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro), UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) e ISO 27001:2017 (Information Technology) per tutte le attività aziendali. Ciò in quanto la Società, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell’ambito della comunità economica e sociale, ha fatto della tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell’Ambiente un elemento portante della propria cultura e un obiettivo fondamentale nell’ambito delle proprie attività e dei rapporti con le parti interessate (*Stakeholders*).

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto a - e con ciò diviene vincolante per - tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società tramite la rete *intranet* aziendale.

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

1.4 Finalità del Modello

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

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP 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 CDP 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 CDP 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;
- di conseguenza, consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di CDP in caso di commissione di reati;

1.5 Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai componenti degli altri organi societari;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (inclusi i dipendenti distaccati presso un'altra società del Gruppo);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, agiscono a favore o nell'interesse delle società del Gruppo (es. consulenti esterni, fornitori, intermediari, agenti, ecc.).

1.6 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 CDP 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.

Considerato quanto sopra, il processo di aggiornamento del Modello, si svolge attraverso le fasi di seguito elencate.

1.6.1 Mappatura preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio, dei reati astrattamente rilevanti e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività a rischio di commissione di reati rilevanti per CDP ai sensi del Decreto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. "a rischio" è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera CDP e attraverso l'esame della documentazione societaria (organigramma, funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.),

nonché tenendo in considerazione la *case history* della Società¹⁸. In tale ambito sono stati individuati così i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali e le prime linee/responsabili delle aree/servizi di riferimento (di seguito anche "*Key Officer*"). L'analisi dei potenziali rischi deve avere, inoltre, riguardo delle modalità commissive dei reati nelle diverse aree aziendali, individuate come a rischio. Il risultato di tale analisi è stato rappresentato in un documento contenente la mappa preliminare di tutte le attività aziendali potenzialmente a rischio.

1.6.2 Analisi del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001

Individuati le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi reati potenziali, si procede poi con una valutazione dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree potenzialmente a rischio e con il loro eventuale adeguamento. Più in particolare, 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.

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

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

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

1.6.3 Piano di azione per il miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001

A fronte delle eventuali carenze individuate, sono altresì identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo preventivo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è predisposto un piano di azione teso a individuare, laddove necessario, le relative azioni di miglioramento relative ai punti di controllo preventivi alla commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento denominato Piano di Azione, portato a conoscenza dei *Key Officer* coinvolti nelle attività progettuali, dell'Organismo di Vigilanza di CDP e del CdA, nel quale sono evidenziati, a fronte delle carenze individuate, gli interventi di miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs.

¹⁸ 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*".

231/2001, da implementare - con gradi diversi di priorità – al fine di rafforzare il sistema di controllo preventivo.

1.6.4 Aggiornamento del Modello

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

1.6.5 Il Sistema dei controlli preventivi, struttura e componenti del Modello di CDP

Il sistema dei controlli preventivi definito dalla Società è strutturato come segue:

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, che ha la responsabilità ultima di tale sistema, ne assicura la costante completezza, funzionalità ed efficacia, promuovendo un alto livello di integrità etica e

una cultura del controllo tale da sensibilizzare l'intero personale sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

Il Modello di CDP è dunque costituito, come detto, oltreché dalle varie componenti indicate sopra, dalla presente **Parte Generale** e dalla **Parte Speciale**, che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

La **Parte Speciale** riporta in forma organizzata: le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto; i *Key Officer* dell'Attività rilevante; i reati, ossia le fattispecie di reato ritenute astrattamente rilevanti per CDP nell'ambito dell'Attività rilevante; le modalità esemplificative di commissione del reato; i Presidi e i Principi del Sistema di Controllo interno, predisposti dalla Società anche al fine di mitigare il rischio di commissione di condotte illecite.

Il Modello si compone, altresì, dei seguenti Allegati alla presente Parte Generale:

- **Codice Etico**, contenente l'insieme dei principi etici e 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, considerati anche i contenuti delle Linee Guida OCSE¹⁹;
- **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, per ogni Attività rilevante prevista nel Modello 231 di CDP, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle Strutture aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando una struttura di flussi per "eccezioni". Con riferimento a quest'ultima categoria di flussi, nell'ambito delle attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, si richiede alle Unità Organizzative aziendali di comunicare all'OdV anche: (i) le eccezioni alla modalità proceduralizzata di esecuzione delle attività in oggetto; (ii) le attività eseguite e non proceduralizzate; (iii) ogni altra eccezione rilevata dal *Key Officer*;
- **Clausole contrattuali 231**, che fornisce un'indicazione dei presidi e delle clausole contrattuali standard 231 adottati da CDP nei contratti stipulati con le terze parti, siano essi relativi ai rapporti di business che rapporti di lavoro o incarichi per i componenti degli organi statutari.

Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui la società abbia, tra l'altro, adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi

¹⁹ Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

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 ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 4-bis il Consiglio di Amministrazione di CDP ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Il funzionamento dell'Organismo è stabilito nello specifico Regolamento di cui lo stesso si dota, e deve, tra l'altro, prevedere:

- che i contenuti delle riunioni dell'OdV e le decisioni assunte nel corso delle stesse siano verbalizzati;
- la calendarizzazione dell'attività dell'OdV, definendo una periodicità almeno trimestrale degli incontri dell'OdV.

1.7 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di CDP, 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.

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

Le funzioni di OdV di CDP sono affidate al Collegio Sindacale, organo collegiale composto da cinque membri effettivi e due supplenti, nominati dall'Assemblea dei Soci.

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.

Il Direttore *Internal Audit* può, in ogni caso, partecipare alle riunioni dell'OdV in qualità di uditore. 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.

1.9 Funzioni e poteri

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

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle Segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello (per i reati previsti);
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa 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, 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, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello.

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

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo. In particolare, l'OdV si avvale per le proprie attività segretariali e operative della struttura Supporto Organismo di Vigilanza a riporto del Direttore *Internal Audit*;
- nell'ambito dei contratti secretati o che esigano particolari misure di sicurezza in conformità a disposizioni legislative, regolamentari o amministrative ai sensi dell'art. 162 del D.Lgs. n. 50/2016, ricevere informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche con riferimento a quelli ambientali ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per il tramite del personale aziendale adeguatamente abilitato sotto il profilo della conoscibilità delle informazioni riservate;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

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

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.

1.10 Flussi informativi

1.10.1 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 CDP 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.vigilanza@cdp.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 o cartaceo).

Si evidenzia, infine, che nell'ambito del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è previsto un coordinamento tra l'OdV e i diversi soggetti coinvolti nel sistema (Comitato Rischi e Sostenibilità, Dirigente preposto ex L. 262/2005, Responsabile *Compliance* e *Antiriciclaggio*, Datore di Lavoro ex D.Lgs. 81/2008, Direttore *Internal Audit*, Direttore Rischi); il coordinamento si realizza attraverso incontri periodici e flussi informativi.

1.10.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

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

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

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta ed all'attuazione del Modello.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal suddetto Organo per riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle Unità Organizzative e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni correttive, con l'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.

Whistleblowing

Le segnalazioni sono gestite da CDP 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 3,4,5,6);
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 3,4,5,6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Legislativo 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 TFUE;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all'art. 26, par. 2 TFUE comprese le violazioni delle norme dell'UE 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 sulla 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 sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati al punto 3), 4), 5).

I soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. 24/23 (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 CDP sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le segnalazioni attraverso i canali istituiti presso CDP:

- piattaforma informatica: accessibile sul sito istituzionale www.cdp.it;
- e-mail: whistleblowing.cdp@cdp.it;
- posta ordinaria indirizzata a: Direzione Internal Audit di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., via Goito, 4, 00185 Roma specificando sulla busta “Whistleblowing”.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale attraverso linee telefoniche 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 alla Direzione Internal Audit. Qualora la segnalazione afferisca ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del Decreto 231/01, la sua gestione è svolta con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

CDP assicura le misure di protezione previste dal Decreto tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

CDP 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 Internal Audit, con il coinvolgimento dell'OdV nelle circostanze sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali competenti, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo “Sistema disciplinare” del presente documento.

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 anni²⁰.

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, CDP pubblica, un estratto di tale policy in apposita sezione del proprio sito istituzionale www.cdp.it con lo scopo di fornire a tutte le parti che non hanno accesso alla

²⁰ Nel rispetto di quanto previsto dall'art.14 del D. Lgs.24/23.

intranet aziendale informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne.

Sistema disciplinare

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

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

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

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

Inoltre, in ottemperanza alle disposizioni introdotte con il D. Lgs. 23/24 in materia di *Whistleblowing*, qualora a seguito delle verifiche effettuate sulle Segnalazioni ricevute la Direzione Internal Audit, con il coinvolgimento del l'OdV per le materie di competenza indicate nel paragrafo precedente, riscontri la commissione di un comportamento illecito, CDP 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.

1.11 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.

1.12 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

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

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

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

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

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

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

La recidiva commessa nel 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/o 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.

1.13 Sanzioni

1.13.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

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

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

- essere debitamente pubblicizzato;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e retribuzione dal trattamento economico per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale non può essere superiore ai 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa dei Dipendenti la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 7 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.

1.13.2 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 tolleri 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. 48, Capitolo V, del CCNL, il Dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e Segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo etc.); (iii) tolleri analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iv) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI previsto alla lettera c), comma 1, art. 48, 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. 48, 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. 48, 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.

1.13.3 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, 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.

1.13.4 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 all'intero Consiglio di Amministrazione.

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

Nell'ipotesi in cui a commettere la Violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione di talché ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Per l'ipotesi che uno dei Consiglieri coinvolti coincida

con lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, si rinvia a quanto previsto dalla legge in tema di urgente convocazione dell'Assemblea dei Soci.

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

Si precisa che quanto riportato al presente paragrafo è valido anche per i Consiglieri per la Gestione Separata e per tutti i membri dei diversi Comitati che caratterizzano la *governance* societaria, ad eccezione dei componenti del Comitato di supporto degli Azionisti di minoranza.

1.13.5 Sanzioni nei confronti dei membri del Comitato di supporto degli Azionisti di minoranza

Allorquando si abbia notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più membri del Comitato di supporto degli Azionisti di minoranza, l'Organismo di Vigilanza, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia all'intero Consiglio di Amministrazione nonché ai titolari di azioni che, avendone diritto per disposizioni statutarie, hanno provveduto alla loro nomina.

All'esito delle verifiche e di confronto tra il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale nonché i titolari delle azioni di cui al capoverso che precede, verranno adottati i provvedimenti ritenuti opportuni, al fine di evitare il compimento di nuova Violazione e di porre rimedio alle conseguenze derivanti dalla Violazione contestata.

1.13.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

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

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più Sindaci, il Collegio Sindacale nella sua veste di Organismo di Vigilanza, dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto al Consiglio di Amministrazione. 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.

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

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

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

In particolare, nel caso di commissione di una Violazione, di cui al precedente paragrafo 4.1, da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*,

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

Diffusione del Modello e clausole contrattuali

1.14 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari

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

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle Unità Organizzative aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, CDP si impegna a diffonderlo sulla *intranet* aziendale a tutti i Dipendenti e i componenti degli organi statutari.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale ed ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo, con il supporto, per quanto di competenza, della Direzione Persone e Organizzazione.

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.

Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:

- la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti chiave del D.Lgs. 231/01;
- le novità normative introdotte nel Decreto ed evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente;
- la struttura e il contenuto del Modello 231;
- l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei reati rilevanti;
- la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione, in linea con i contenuti della *Policy* di Gruppo Anticorruzione.

In ottica *risk based*, i corsi di formazione sono erogati in modalità *e-learning* e/o in presenza, anche tramite collegamenti audio video conferenza, privilegiando la formazione in presenza per i profili professionali e/o le strutture organizzative maggiormente esposti alle aree di rischio individuate.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 e la partecipazione è obbligatoria per tutti i destinatari (componenti degli organi statutari, dipendenti, e tutti coloro i quali prestano la propria attività lavorativa nell'interesse e per conto di CDP).

Ai fini dell'efficacia delle attività formative sono previsti test intermedi e/o finali di verifica del livello di approfondimento dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza, tramite la U.O. Supporto Organismo di Vigilanza nell'ambito della Direzione *Internal Audit*, supervisiona e monitora l'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari.

1.15 Dichiarazione ex D.lgs. 231/01 di componenti degli organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente di CDP è tenuto a dichiarare di:

- aver ricevuto copia del Codice Etico, del Modello 231/01 e della Policy Anti-Corruzione adottati da CDP S.p.A. (i "Principi");
- di averne preso visione, di conoscerne integralmente le previsioni e di rispettarne integralmente i Principi;
- non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare le figure apicali, i dipendenti e i collaboratori esterni di CDP a violare i Principi;
- 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.

Ai nuovi componenti degli organi statutari ed ai nuovi Dipendenti è messa a disposizione copia della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello nonché del Codice Etico e della Policy Anti-Corruzione.

1.16 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

Al fine di un adeguato presidio dei rischi in ambito D. Lgs. 231/01, il Modello 231, il Codice Etico e la Policy Anti-Corruzione sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali CDP intrattiene rapporti contrattuali e sono resi disponibili a tutti gli utenti tramite il sito internet di CDP.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello, del Codice Etico e della Policy Anti-Corruzione da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto.

Al riguardo, CDP adotta apposite clausole standardizzate che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Decreto 231, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e della Policy Anti-Corruzione, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali a tutela di CDP (quali il diritto di risoluzione e/o facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento. Suddette clausole sono contenute in apposito allegato alla Parte Generale Modello 231 ("Clausole contrattuali 231").

Al fine di consentire, tuttavia, il necessario bilanciamento degli interessi di volta in volta coinvolti, i presidi e le clausole standard possono subire modifiche - anche in termini di inclusione degli stessi nel contratto secondo quanto definito nell'apposito allegato al Modello 231. Delle eventuali deroghe deve essere informato l'Organismo di Vigilanza.

Aggiornamento e adeguamento del Modello

1.17 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;
- l'inserimento nel Modello di specifiche sezioni della Parte Speciale relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- la soppressione di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

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

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 negli strumenti operativi con particolare riguardo a quelli citati o da citare nel Modello, mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società, tra i quali ad esempio:

- l'integrazione delle Attività Rilevanti, indicate nella Parte Speciale del Modello. In tal caso l'Amministratore Delegato è tenuto a comunicare i cambiamenti del Modello al CdA;
- 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 del Direttore *Internal Audit*.

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, dal Direttore *Internal Audit*.

Per l'aggiornamento del Codice Etico, inoltre, il Direttore *Internal Audit* opera coordinandosi con il Direttore Persone e Organizzazione.

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

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