

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

Parte Generale

Indice

Scheda del documento	3
Storia del documento	4
Glossario.....	5
1 Introduzione.....	8
2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di CDP Immobiliare S.r.l.....	17
3 Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.....	25
4 Sistema disciplinare.....	31
5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali	38
6 Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	40

Scheda del documento

Tipologia Documento	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale
Normativa interna abrogata	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2021
Principale normativa interna collegata	<ul style="list-style-type: none"> Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento Policy di Gruppo Anti-Corruzione Policy di Gruppo Linee guida per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231 delle Società del Gruppo CDP
Riferimenti a normativa esterna	<ul style="list-style-type: none"> D.Lgs. n. 231/2001
Soggetto Approvatore	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione
Emanazione	<ul style="list-style-type: none"> Ordine di Servizio n. 1 del 3 febbraio 2023
Modalità di pubblicazione	<ul style="list-style-type: none"> Intranet aziendale

Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
1.1	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Adeguamento al Funzionigramma Aziendale;<input type="checkbox"/> Recepimento dei nuovi reati introdotti nel novero del D.Lgs. 231/01.	02/11/2016
1.2	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Revisione generale del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP Immobiliare.	26/03/2018
1.3	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Revisione generale del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP Immobiliare.	26/04/2021
1.4	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Revisione del Modello Organizzativo a seguito di modifiche legislative	25/01/2023

Glossario

- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società.
- **Attività Rilevanti:** le attività gestite dalla Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da CDP Immobiliare S.r.l. (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi; per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali).
- **CDP o la Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **CDPI o la Società:** CDP Immobiliare S.r.l.
- **Codice Etico:** Codice Etico di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e delle Società sottoposte alla direzione e coordinamento, in relazione anche alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **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 Immobiliare S.r.l. stipula accordi commerciali e/o di investimento.
- **Destinatari:** tutti i componenti dei vari organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori e le Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti e il personale distaccato riconducibile ad altre società del Gruppo.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **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 controllo sul relativo aggiornamento.
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, 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 collettivo prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Società controllate da CDP Immobiliare (Special Purpose Vehicle o SPV):** società partecipate e controllate da CDP Immobiliare S.r.l. tramite le quali la Società sviluppa, autonomamente o in partnership con primari operatori del settore immobiliare, alcune delle proprie iniziative di riqualificazione. In considerazione delle peculiarità organizzative e operative delle SPV, per le attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, il sistema di controllo interno adottato da CDP Immobiliare - come rappresentato nella presente Parte Speciale - si estende anche alle società partecipate. Alla data di approvazione del presente Modello le SPV sono: Bonafous S.p.A. in Liquidazione, Cinque Cerchi S.p.A. in Liquidazione, Pentagonamma Piemonte S.p.A. in Liquidazione, Pentagonamma Romagna S.p.A. in Liquidazione unipersonale e Quadrifoglio Genova S.p.A. in Liquidazione .
- **Società coordinate:** società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento, tra cui la stessa CDP Immobiliare S.r.l.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di CDP Immobiliare S.r.l., 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 Immobiliare S.r.l., sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento attraverso il quale i dipendenti e/o Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business di CDPI, che in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto delle violazioni e/o possibili violazioni del Modello 231, del Codice Etico, della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. TUF) e del Regolamento UE n. 596/2014 in materia di abusi di mercato (c.d. MAR) (ove applicabile),

nonché ogni altra normativa esterna applicabile e rilevante per CDPI, hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

1 Introduzione

1.1 Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente documento costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/01. Tale documento è il frutto dell'assessment della struttura societaria e dell'operatività di CDP Immobiliare S.r.l. 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 CDPI e/o 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 CDPI;
 - Organismo di Vigilanza;
 - Whistleblowing e Segnalazioni;
 - 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 CDPI, 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;
 - Indicati i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno atto 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. 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. 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 dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.). Tale forma di responsabilità, sebbene definita amministrativa dal legislatore, presenta i 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 preventive 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;

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.

- introduce uno o più canali di segnalazione come previsti dall'art. 6 c. 2-bis del D.Lgs. 231/2001.

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-*quinqies* 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 (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);
- 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) reato 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*"⁵.

1.2.3 Apparato sanzionatorio

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

- la sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote⁶ 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);
- 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

⁵ 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.).

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

- 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 reato⁷;
- la pubblicazione della sentenza di condanna⁸.

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 ricorre 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 può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

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

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

⁷ 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.

⁸ 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.

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 territorialità⁹, 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

⁹ "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 ente¹⁰ 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 holding¹¹ 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”*¹².

¹⁰ Secondo Confindustria (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014): *“il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati 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.”*

¹¹ 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*).

¹² Cass. pen. n. 52316/2016.

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

1.2.6 Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società coordinate

Nell'esercizio ognuna della propria autonomia, le singole Società coordinate da CDP 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, CDPI e le altre 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, CDPI e le altre Società coordinate dovranno comunque 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, alcuni aspetti generali 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.

In particolare, si evidenzia che CDP Immobiliare, nell'ambito dei controlli normalmente adottati nell'esecuzione delle proprie operatività, ha definito e attuato adeguati strumenti di monitoraggio sull'attività svolta per conto delle SPV. Ciò in quanto CDP Immobiliare, nello svolgimento in service delle attività per le SPV, opera seguendo comunque le proprie regole interne di funzionamento e di monitoraggio e controllo sull'attività svolta (quali ad esempio l'attività di Internal Audit).

Per tale ragione, le SPV adottano un proprio Modello nel quale individuano le loro specifiche attività a rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, rimandando formalmente per tutto quanto non espressamente disciplinato, e dunque anche per il sistema di controllo interno, al Modello di CDPI Immobiliare. Ciò in quanto CDPI Immobiliare, che, come già evidenziato, svolge tutte le attività operative delle SPV in virtù di formali accordi di service, ha definito e

implementato misure di controllo, atte a garantire un presidio uniforme e strutturato rispetto sia alle attività a rischio reato svolte direttamente sia a quelle svolte per conto delle SPV.

Per tali ragioni, le verifiche effettuate sul rispetto del Modello e sull'osservanza del sistema procedurale saranno svolte da un unico OdV.

2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di CDP Immobiliare S.r.l.

2.1 CDP Immobiliare S.r.l.

CDP Immobiliare S.r.l., costituita in data 27 febbraio 2004 come Valtecnica Immobiliare S.r.l., è una società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., suo socio unico. La Società ha quale oggetto sociale lo svolgimento di operazioni di qualsiasi natura riguardanti beni immobili sia in Italia che all'estero, sia in proprio conto e/o con il concorso di terzi.

In particolare la Società provvede a:

- acquistare, alienare e permutare immobili e diritti reali immobiliari;
- effettuare, sia direttamente che indirettamente tramite le proprie società partecipate (Special Purpose Vehicle), operazioni di valorizzazione urbanistica e commerciale di beni immobili, anche mediante la promozione, il supporto progettuale e la realizzazione di interventi di recupero, di riqualificazione, di ristrutturazione e di trasformazione urbana; in tale ambito la società potrà eseguire costruzioni, ricostruzioni e trasformazioni di immobili, nonché operazioni edilizie di qualsiasi natura e specie;
- procedere a lottizzazioni di terreni e alla formazione di comparti secondo le normative urbanistiche; eseguire opere di urbanizzazione, partecipare a concorsi urbanistici; stipulare convenzioni ed atti d'obbligo per vincoli urbanistici con gli Enti Territoriali interessati;
- prendere o concedere in affitto, locazione e comodato beni immobili, amministrare beni immobili, svolgere tutti i servizi amministrativi e tecnici connessi alla gestione degli stessi;
- assumere la gestione di società o enti di natura immobiliare.

La Società può inoltre compiere, purché in via strumentale per il raggiungimento dell'oggetto sociale, tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali, utili e/o opportune, nonché può assumere, sempre in via strumentale e non a scopo di collocamento, partecipazioni e interessenze in altre società, imprese e enti costituiti o da costituire.

2.2 Modello di governance di CDP Immobiliare S.r.l.

CDP Immobiliare S.r.l., è una società a responsabilità limitata controllata al 100% da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

CDPI redige un proprio bilancio d'esercizio e partecipa alla redazione di un bilancio consolidato da parte di CDP. Al riguardo, CDPI fornisce a CDP, in vista dell'approvazione delle proprie relazioni contabili periodiche, un "reporting package" approvato dai propri organi competenti, nonché ogni altra informazione eventualmente richiesta per la predisposizione delle relazioni finanziarie di Gruppo e per l'emissione delle relative attestazioni di legge (ex art. 154-bis del T.U.F.) da parte del Dirigente preposto e dell'Amministratore Delegato di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

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

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri e che, ove a ciò non abbia provveduto l'Assemblea, elegge fra i suoi componenti il Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della società, ad eccezione di quelli che per legge e ai sensi dello statuto sono riservati all'assemblea dei soci.

Esso nomina, tra i propri componenti diversi dal Presidente, un Amministratore Delegato, al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delega proprie attribuzioni. Esso può inoltre nominare un Vice Presidente.

All'Amministratore Delegato sono conferiti tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della società conferiti nell'ambito delle deleghe e dei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ed ha facoltà, nei limiti dei poteri ad esso attribuiti, di conferire deleghe e poteri di rappresentanza della società, per Singoli atti o categorie di atti, al Direttore Generale, ove nominato, a Dipendenti della società e anche a terzi.

Al Presidente - e in caso di sua assenza o impedimento, al Vice Presidente - nonché all'Amministratore Delegato spetta la rappresentanza generale della società nei confronti dei terzi e in giudizio.

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

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

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

In qualità di azionista, CDP Immobiliare esercita i propri diritti di voto nelle Assemblee delle società controllate in merito alla nomina degli organi sociali.

2.3 Assetto organizzativo di CDP Immobiliare S.r.l.

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

In tal senso la Società 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 che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- una struttura normativa interna costituita da regolamenti, procedure organizzative, ordini di servizio e comunicazioni organizzative volta a disciplinare le molteplici attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- una normativa 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 deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società.

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 CDPI, si rinvia dinamicamente all'organigramma aziendale tempo per tempo vigente.

Si evidenzia infine che:

- la Società si avvale, in alcuni ambiti, del supporto operativo della controllante CDP sulla base di accordi contrattuali che dotano la Società di tutte le competenze e dei servizi indispensabili per il corretto svolgimento della propria attività;
- le società controllate, non essendosi dotate di una propria struttura organizzativa né di propri dipendenti per la gestione delle attività, si avvalgono del supporto di CDP Immobiliare sulla base di accordi contrattuali che dotano la società controllate di tutte le competenze e dei servizi indispensabili per il corretto svolgimento della propria attività;
- gli accordi contrattuali prevedono la formale definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante e della società mandataria.

2.4 Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP Immobiliare S.r.l., 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 CDPI 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 CDPI 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 CDPI 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.

2.5 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.).

2.6 Approccio metodologico

La metodologia scelta per l'aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi ed assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è definita da CDP Immobiliare S.r.l. 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.

2.6.1 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 CDPI ai sensi del Decreto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera CDPI e attraverso l'esame della documentazione societaria (organigramma, funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, contratti di service in essere con le società del gruppo, ecc.), nonché tenendo in considerazione la *case history* della Società¹³. In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali e le prime linee/responsabili delle strutture organizzative 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.

2.6.2 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 a 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 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 Funzione *Internal Auditing*.

¹³ 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".

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

2.6.4 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 Immobiliare S.r.l.

2.6.5 Il Sistema dei controlli preventivi, struttura e componenti del Modello di CDPI

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 (anche svolte per conto della società controllate sulla base dei contratti di service) 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 e delle società sottoposte a direzione e coordinamento;
- 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 Immobiliare S.r.l. 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. 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 Immobiliare S.r.l. 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 OCSE¹⁴;
- **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,

¹⁴ Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

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, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle unità organizzative aziendali e alle società controllate 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 strutture 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*.

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

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede tra le condizioni necessarie per un esonero dalla responsabilità che la società abbia adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi ed abbia affidato il compito di vigilare ed aggiornare tale modello ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 4-bis il Consiglio di Amministrazione di CDPI 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.

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

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

- autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali atteso che l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Questi possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica, la più elevata possibile, ed una struttura di tipo plurisoggettivo, con un'attività di *reporting* al vertice aziendale;
- onorabilità e assenza di conflitti di interessi;
- professionalità, intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità d'azione: l'Organismo deve:
 - vigilare costantemente sul funzionamento e l'osservanza del Modello esercitando i propri poteri d'indagine;
 - disporre di un *budget* adeguato alle attività di verifica.

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

Le funzioni di OdV sono affidate al Collegio Sindacale, nominato 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 *Chief Audit Officer* della Capogruppo può, in ogni caso, partecipare direttamente o tramite delegato 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.

3.3 Funzioni e poteri

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

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni con riferimento a CDPI e alle sue società controllate:

- 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 dell'Internal Auditing;
- 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. 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 di CDPI e delle società controllate.

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

3.4 Flussi informativi

3.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

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

- possono considerarsi rilevanti ai fini del Decreto (flussi generali);
- possono determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre CDPI e le SPV 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* organismodivigilanza@cdpimmobiliare.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 di CDPI e delle sue società controllate, 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 comunicate all'Organismo di Vigilanza.

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

Per la gestione e archiviazione dei flussi e della relativa documentazione, l'OdV si avvale della Funzione *Internal Auditing* e/o di altra struttura societaria individuata dall'OdV stesso.

3.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV 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 potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione di CDPI e delle società controllate in qualsiasi momento, per il tramite del Presidente dell'OdV medesimo, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Più in particolare, l'OdV è tenuto:

- nei confronti del Consiglio di Amministrazione di CDPI e delle società controllate nonché dell'Organismo di Vigilanza di CDP, a comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- nei confronti del Consiglio di Amministrazione di CDPI e delle società controllate a relazionare, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta ed all'attuazione del Modello.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione di CDPI e delle società controllate per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'Organismo 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, con indicazione della relativa tempistica, per l'implementazione delle attività di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

- segnalare all'alta dirigenza eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

3.4.3 Whistleblowing e Segnalazioni

Le segnalazioni sono gestite dalla Società nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (Legge n. 179/2017 e Direttiva UE 2019/1937) e delle *“linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del D.lgs. 165/2001”* emesse dall’Autorità Nazionale Anticorruzione il 24 giugno 2021.

I Consiglieri ed i componenti di tutti gli organi costituenti la *governance* di CDPI e delle società controllate, il personale dipendente di CDPI ed i Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, nonché eventuali soggetti terzi informati dei fatti, qualora in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte che possono integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsiasi natura che costituiscano violazione e/o presunta violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali che di Gruppo, della disciplina in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché del TUF e MAR (ove applicabile), nonché ogni altra normativa esterna applicabile e rilevante per CDPI, sono tenuti a utilizzare i canali all'uopo predisposti e di seguito riportati per denunciare tali fatti.

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

- **piattaforma informatica** costituente canale informatico alternativo: accessibile al seguente *link*: <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net/>;
- **e-mail (criptata)**: organismodivigilanza@cdpimmobiliare.it;
- **posta ordinaria indirizzata a**: Organismo di Vigilanza di CDP Immobiliare S.r.l., Via Alessandria, 220 00198, Roma.

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

Tale piattaforma non sostituisce gli altri canali di segnalazione ma amplia le possibilità di inviare una segnalazione, consentendo a chiunque (dipendenti e collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto che abbia avuto o intenda avere rapporti d'affari con CDPI) di segnalare ipotesi di condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, violazioni del Modello 231, violazioni del Codice Etico, violazioni di procedure e disposizioni aziendali in genere.

In particolare, il Segnalante, pur dovendosi registrare alla piattaforma, ha la facoltà di effettuare segnalazioni non nominative in quanto, le relative credenziali di accesso, ove presenti, sono

custodite, protette ed accessibili esclusivamente dal soggetto terzo gestore della piattaforma e non sono associate alla segnalazione trasmessa.

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

La gestione delle Segnalazioni è attribuita in primo luogo all'Organismo di Vigilanza, quale destinatario principale della comunicazione, che si avvale della Funzione *Internal Auditing* (c.d. "gestori della Segnalazione") per lo svolgimento delle opportune verifiche sui fatti segnalati, ove verificabili, con discrezionalità e responsabilità.

CDPI 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.). Pertanto, qualora il segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto il comportamento patito, autorizzando preventivamente l'OdV e la Funzione *Internal Auditing* ad accedere ai suoi dati personali affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché per informare le funzioni eventualmente competenti all'avvio di un il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

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, l'OdV comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali competenti affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema disciplinare" del presente documento.

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

Tutte le informazioni attinenti alle segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza nell'archivio di cui al paragrafo 3.4.1.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla Policy di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*".

4 Sistema disciplinare

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

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

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

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

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

4.1 Violazioni

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

- a) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- c) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- d) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante, anche in termini di riservatezza della sua identità;

- e) l'adozione nei confronti del segnalante di misure ritorsive e/o discriminatorie (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.) a seguito della Segnalazione effettuata;
- f) la trasmissione, effettuata con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelano infondate da parte dei Destinatari del Modello.

4.2 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

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

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

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

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

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

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

La recidiva commessa nel 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.

4.3 Sanzioni

4.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

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

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

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e retribuzione dal trattamento economico per i dipendenti privi della qualifica dirigenziale non può essere superiore ai 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa dei Dipendenti la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 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 del Credito") e dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini" (di seguito, per brevità "CCNL dell'edilizia"), per quanto riguarda il personale con qualifica di "impiegato" o "quadro direttivo", nonché dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi" (di seguito per brevità "CCNL Dirigenti Industriale"), per il personale con qualifica di "dirigente".

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.

4.3.2 Sanzioni per i dipendenti privi della qualifica dirigenziale

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

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE previsto alla lettera a), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che commetta, per lieve negligenza, imperizia o imprudenza, una Violazione tra quelle indicate alla lettera c) del precedente paragrafo 4.1 o adotti o 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; (iii) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI previsto alla lettera c), comma 1, art. 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 nocimento 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.

4.3.3 Sanzioni per il personale dipendente in posizione “dirigenziale”

Nei casi di:

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

le misure di natura sanzionatoria da adottare saranno valutate secondo i principi del presente sistema disciplinare relativo al complesso dei dipendenti e considerando il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società, anche in conformità ai principi espressi dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Infatti, in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “Dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un Dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

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

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

4.3.4 Sanzioni nei confronti degli amministratori

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

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

Nell'ipotesi in cui a commettere la Violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione di talché ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Per l'ipotesi che uno dei consiglieri coinvolti coincida con lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, si rinvia a quanto previsto dalla legge in tema di urgente convocazione dell'Assemblea dei Soci.

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

4.3.5 Sanzioni nei confronti dei sindaci

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

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più sindaci, 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.

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

La Violazione compiuta dai Partner, dai Consulenti, dai Collaboratori e dai Fornitori 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 Partner, Consulenti, Collaboratori, Controparti delle attività di *business* e Fornitori

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

5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali

5.1 Informazione e formazione del personale

CDPI, 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, CDPI 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 sono documentate a cura dell'Organismo e della U.O. Risorse Umane e Organizzazione di CDPI.

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, 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 CDPI).

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

L'Organismo di Vigilanza monitora e verifica l'effettivo svolgimento delle attività di comunicazione e formazione, prestando ove occorra la propria collaborazione alle strutture aziendali competenti.

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

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente della Società 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");
- 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 CDPI 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 sarà messa a disposizione copia della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello nonché del Codice Etico e della Policy Anti-corruzione.

5.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

Al fine di un adeguato presidio dei rischi in ambito D.Lgs. 231/2001, il Modello 231, il Codice Etico e la Policy Anti-Corruzione sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali CDPI intrattiene rapporti contrattuali e sono resi disponibili a tutti gli utenti tramite il sito internet di CDPI.

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, CDPI 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 CDPI (quali il diritto di risoluzione e/o facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

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. Delle eventuali deroghe deve essere informato l'Organismo di Vigilanza.

6 Aggiornamento e adeguamento del Modello

6.1 Aggiornamento e adeguamento

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

Fra 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 completa di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

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

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

- 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 della Funzione *Internal Auditing*.
L'Organismo di Vigilanza:

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

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

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.