

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

Parte Generale

Indice

1	SCHEDA DEL DOCUMENTO	4
1.1	Scheda del documento	4
1.2	Storia del documento	4
1.3	Contatti e assistenza operativa	5
2	GLOSSARIO	6
3	INTRODUZIONE	9
3.1	Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo	9
3.2	Sintesi illustrativa del D.Lgs. 231/01	9
3.2.1	Introduzione	9
3.2.2	Fattispecie di reato	10
3.2.3	Apparato sanzionatorio	11
3.2.4	Reati commessi all'estero	14
3.2.5	Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese	15
3.2.6	Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società coordinate	16
4	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CDP EQUITY S.P.A.	18
4.1	CDP Equity S.p.A.	18
4.2	Modello di governance del CDP Equity S.p.A.	19
4.3	Assetto organizzativo di CDP Equity S.p.A.	21
4.4	Finalità del Modello	22
4.5	Destinatari del Modello	23
4.6	Approccio metodologico	24
4.6.1	Mappatura preliminare delle attività e analisi dei rischi potenziali	24
4.6.2	Gap Analysis sul sistema di controllo interno	24
4.6.3	Piano di azione per l'eliminazione delle carenze individuate	25
4.6.4	Aggiornamento del Modello	25
5	ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01	28

5.1	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	28
5.2	Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV.....	29
5.3	Funzioni e poteri.....	30
5.4	Flussi informativi e segnalazione di illeciti.....	31
5.4.1	Flussi informativi nei confronti dell'OdV	31
5.4.2	Flussi informativi da parte dell'OdV	34
6	SISTEMA DISCIPLINARE	36
6.1	Violazioni.....	36
6.2	Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	37
6.3	Sanzioni	38
6.3.1	Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti.....	38
6.3.2	Sanzioni per i dipendenti privi della qualifica dirigenziale	39
6.3.3	Sanzioni per il personale dipendente in posizione "dirigenziale"	40
6.3.4	Sanzioni nei confronti degli amministratori	41
6.3.5	Sanzioni nei confronti dei membri del Comitato Partecipazioni	42
6.3.6	Sanzioni nei confronti dei sindaci.....	42
6.3.7	Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Società Rilevanti.....	42
7	DIFFUSIONE DEL MODELLO E CLAUSOLE CONTRATTUALI.....	44
7.1	Informazione e formazione del personale.....	44
7.2	Componenti degli organi statutari e Dipendenti	44
7.3	Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231.....	45
7.4	Pendenza e sopravvenienza di circostanze rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001	46
8	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	48
8.1	Aggiornamento e adeguamento	48

1 Scheda del documento

1.1 Scheda del documento

Tipologia Documento	o Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale
Normativa interna abrogata	o Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale (v.1.2 del 24 giugno 2016)
Principale normativa interna collegata	o Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento
Riferimenti a normativa esterna	o D.Lgs 231/2001
Redazione	o Struttura Organizzativa del Chief Risk Officer
Soggetto approvatore	o Consiglio di Amministrazione di CDP Equity S.p.A.
Emanazione	o Ordine di Servizio dell'Amministratore Delegato n. 16 del 21/11/2018
Modalità di pubblicazione	o Intranet Aziendale

1.2 **Storia del documento** [SC1]

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
1.1	o Adeguamento al Funzionigramma Aziendale o Recepimento dei nuovi reati introdotti nel novero del D.Lgs. 231/01	29/07/2015
1.2	o Interventi di revisione formale	24/06/2016
1.3	o Allineamento al nuovo assetto societario e organizzativo o Recepimento dei nuovi reati introdotti nel novero del D.Lgs. 231/01	18/05/2018

2.0	<ul style="list-style-type: none">○ Introduzione del whistleblowing○ Modifica ai flussi verso l'ODV	21/11/2018
-----	--	------------

1.3 Contatti e assistenza operativa

Tipologia	Riferimenti
Chiarimenti sul documento	Samuela Cannas n. tel: 02 467 4313 email:samuella.cannas@cdpequity.it

2 Glossario

- **Amministratore Delegato o AD:** l'amministratore delegato della Società.
- **Attività Rilevanti:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP o la Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **CDP Equity o la Società:** CDP Equity S.p.A.
- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per quest'ultima e per le società sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **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.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, le Società Rilevanti, i Partner ed i Fornitori.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti e i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso CDP Equity.
- **D.Lgs. 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. 231/2001.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (nella sua suddivisione in

Parte Generale e relative Parti Speciali), incluso il Codice Etico e qualsivoglia procedura, regolamento, ordine di servizio, ecc. ivi richiamato.

- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al relativo aggiornamento.
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, 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. 231/2001.
- **Società Rilevanti:** le controparti direttamente coinvolte nell'esercizio dell'oggetto sociale della Società (assunzione in via diretta o indiretta di partecipazioni, intesa quale attività di acquisizione, detenzione e gestione dei diritti, rappresentati o meno da titoli, sul capitale di società di capitali che presentino significative prospettive di sviluppo e che rispondano a specifiche caratteristiche così come definite dallo Statuto di CDP Equity).
- **Società coordinate:** società sulle quali CDP Equity esercita attività di direzione e coordinamento.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di CDP Equity, 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 Equity, 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 CDP Equity, 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 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e/o del Codice Etico hanno il dovere di segnalarle tramite i canali predisposti dalla Società.

- **Unità d'Informazione Finanziaria (UIF):** Autorità, istituita presso la Banca d'Italia ai sensi del D.Lgs. n. 231/2007, incaricata di ricevere e approfondire segnalazioni di operazioni sospette e altre informazioni inerenti al riciclaggio e il finanziamento del terrorismo trasmesse da intermediari finanziari.

3 Introduzione

3.1 Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/01. Tale documento è il frutto dell'assessment della struttura societaria e dell'operatività di CDP Equity S.p.A. (di seguito anche "CDP Equity" o "la Società") ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati presupposto da parte di soggetti apicali, sottoposti, o di soggetti che agiscono per conto di CDP Equity e in suo nome.

Il documento è costituito da:

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

Con riferimento ai reati non presenti nella Parte Speciale si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di assessment preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi; 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.

3.2 Sintesi illustrativa del D.Lgs. 231/01

3.2.1 Introduzione

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

In particolare, la disciplina prevede che gli enti¹ possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o tentati,

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

nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali"), e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione") (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

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

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

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

La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente, autore dell'illecito, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

3.2.2 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- (iv) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- (vi) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- (vii) delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);

- (viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- (ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- (x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- (xi) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (25-*septies* del Decreto);
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- (xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 – *decies* del Decreto);
- (xv) reati ambientali (art. 25 – *undecies* del Decreto);
- (xvi) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – *duodecies*);
- (xvii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- (xviii) reati 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”, che vengono di seguito elencati:
 - reato di associazione per delinquere (articolo 416 c.p.);
 - reato di associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-*bis* c.p.);
 - reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-*bis* c.p)
 - reato di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - reato di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - reato relativo al 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.).

3.2.3 Apparato sanzionatorio

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

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote² e 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;
- sanzioni interdittive che, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Il Decreto stabilisce, altresì, per i casi di applicazione di una sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, che il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Si ricorda, infine, che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui 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.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

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 è esclusa l'irrogazione di

² L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (ad un massimo di euro 1.549).

sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

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

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

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

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo in ogni caso alla responsabilità amministrativa della Società. Qualora i reati siano stati commessi da soggetti sottoposti, la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso la responsabilità della Società, essendo altresì necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi è stata la cosiddetta colpa di organizzazione.

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

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

Un Modello è efficacemente attuato se prevede:

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

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

3.2.4 Reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, 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 colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità³, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001.

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

³ "Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.

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

3.2.5 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 nell'ambito di una delle società del Gruppo.

Il Decreto prevede un criterio di imputazione della responsabilità ancorato al singolo ente⁴ e non al Gruppo nel suo insieme, ciò nonostante si rende opportuno rinvenire il fondamento teorico della migrazione di responsabilità dall'una all'altra società del Gruppo.

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

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

Occorre, altresì, precisare che il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non sono condizione sufficiente per imputare ai soggetti apicali della controllante il reato omissivo previsto dall'art. 40 comma 2 del c.p. («non impedire un

⁴ Secondo Confindustria (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014): “il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del Decreto. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo.

⁵ Cass. pen. n. 52316/2016.

evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo»), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata. Non esiste, difatti, una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Infine, per una migliore gestione dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, è suggerito⁶ pertanto, che ciascuna entità del gruppo in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto:

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

3.2.6 Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società coordinate

Nell'esercizio della propria autonomia, le singole Società coordinate sono direttamente ed esclusivamente responsabili dell'adozione e 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 Società controllata di un più complesso Gruppo.

Nell'adozione del Modello, le Società coordinate potranno tener conto delle indicazioni contenute nel Modello di CDP Equity e delle eventuali indicazioni fornite da quest'ultimo a fini di indirizzo e coordinamento delle controllate.

Nel decidere se dare attuazione a tali indicazioni, le Società coordinate valutano le proprie specifiche attività a rischio reato, in relazione alla particolare attività svolta da ciascuna di esse, a seguito dell'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

La capogruppo potrà indicare, tra l'altro, una struttura del codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei 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 - principi etico comportamentali specificamente determinati in relazione all'operatività dell'ente e ai reati per esso rilevanti.

Nell'adottare il proprio Modello, i Consigli di Amministrazione delle singole Società coordinate procedono alla nomina del proprio OdV. Tali Organismi di Vigilanza sono esclusivi responsabili, nell'ambito della Società di appartenenza, delle attività di

⁶ Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014.

vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello della Società cui afferiscono ed informano dei relativi esiti esclusivamente il Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo di quest'ultima.

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

4 Modello di organizzazione, gestione e controllo di CDP Equity S.p.A.

4.1 CDP Equity S.p.A.

Il comma 8 bis dell'art. 5 del D.L. n. 269/2003, aggiunto dall'art. 7 del D.L. n. 34/2011, ha riconosciuto a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. la possibilità di assumere *“partecipazioni in società di rilevante interesse nazionale in termini di strategicità del settore di operatività, di livelli occupazionali, di entità di fatturato ovvero di ricadute per il sistema economico-produttivo del Paese, e che risultino in una stabile situazione di equilibrio finanziario, patrimoniale ed economico e siano caratterizzate da adeguate prospettive di redditività”*.

Le suddette disposizioni legislative stabiliscono che tali partecipazioni possano altresì essere acquisite attraverso *“veicoli societari o fondi di investimento partecipati da CDP S.p.A. ed eventualmente da società private o controllate dallo Stato o enti pubblici”*. Alla luce di tale facoltà, CDP ha provveduto a istituire CDP Equity S.p.A.

CDP Equity investe in imprese che abbiano l'obiettivo di crescere dimensionalmente, migliorare la propria efficienza e rafforzare la propria posizione competitiva sui mercati nazionali e internazionali. Opera acquisendo, salva diversa decisione dell'organo amministrativo analiticamente motivata, quote di minoranza di imprese di rilevante interesse nazionale⁷, che siano in equilibrio economico-finanziario e presentino adeguate prospettive di redditività e sviluppo.

La politica di investimento di CDP Equity prevede un orizzonte temporale di lungo periodo e un attivo coinvolgimento nella *governance* delle aziende partecipate, volto ad assicurare il perseguimento delle finalità dell'intervento. Il processo di investimento è organizzato secondo un *iter* di selezione trasparente che include per ogni singolo investimento il rilascio di un parere (obbligatorio ma non vincolante) da parte del Comitato Partecipazioni e la necessaria approvazione del Consiglio di Amministrazione.

⁷ Sono considerate di “rilevante interesse nazionale” (così come previsto nei decreti del Ministro dell'economia e delle finanze del 3 maggio 2011 e 2 luglio 2014) le imprese operanti:

- I. nei settori della difesa, della sicurezza, delle infrastrutture, dei trasporti, delle comunicazioni, dell'energia, delle assicurazioni e dell'intermediazione finanziaria, della ricerca e dell'innovazione ad alto contenuto tecnologico, e dei pubblici servizi, turistico-alberghiero, dell'agroalimentare e della distribuzione, della gestione dei beni culturali e artistici.
- II. al di fuori dei sopracitati settori strategici, che, cumulativamente, presentino un fatturato annuo netto non inferiore a 300 milioni di euro e un numero medio di dipendenti non inferiore a 250. La dimensione può essere ridotta fino al 20% dei suddetti valori nel caso di società che svolgano un'attività rilevante in termini di indotto e di benefici per il sistema economico-produttivo nazionale, anche in termini di presenza sul territorio di stabilimenti produttivi.

Sono altresì di “rilevante interesse nazionale” le società che, seppur non costituite in Italia, operino nei settori menzionati al precedente punto I, e dispongano di società controllate o stabili organizzazioni nel territorio nazionale le quali possiedono nel territorio medesimo i seguenti requisiti cumulati: (i) fatturato annuo netto non inferiore a 50 milioni di euro; (ii) numero medio di dipendenti nel corso dell'ultimo esercizio non inferiore a 250.

CDP Equity ha come obiettivo il raggiungimento di rendimenti di mercato, tramite la combinazione di dividendi e aumento di valore dell'investimento.

Allo scopo di preservare, valorizzare e rendere disponibili per il futuro il capitale fornito dagli azionisti, CDP Equity può prevedere per i propri investimenti adeguati meccanismi di liquidità e monetizzazione. Un tipico accordo tra azionisti nelle aziende partecipate (con opportuni aggiustamenti per eventuali società quotate), prevedrà:

- rappresentanza in CDA;
- diritti relativi alle più significative tematiche di gestione operativa ed alle tematiche di gestione straordinaria;
- accordo sul piano industriale e sulle varie iniziative da intraprendere;
- meccanismi di liquidità e monetizzazione nel medio e lungo termine.

Nello svolgimento della propria attività la società si propone di operare come investitore finanziario orientato a un adeguato ritorno economico e patrimoniale del proprio investimento in linea con il mercato senza acquisire, di regola, il controllo di diritto delle imprese nelle quali investe, salva diversa decisione dell'organo amministrativo analiticamente motivata.

4.2 Modello di governance di CDP Equity S.p.A.

CDP Equity S.p.A. (di seguito "CDP Equity" o la "Società") è una *holding* di partecipazioni il cui azionista strategico è la Cassa Depositi e Prestiti, S.p.A. (80,1% Ministero dell'Economia e delle Finanze, 18,4% Fondazioni di origine bancaria, 1,5% azioni proprie) attiva nel sostegno dell'economia e nello sviluppo infrastrutturale.

Nell'azionariato di CDP Equity, a CDP (che detiene una partecipazione azionaria pari al 97,1% del capitale sociale di CDP Equity) si affianca Fintecna (che detiene una partecipazione azionaria pari al 2,9% del capitale sociale di CDP Equity).

Tale assetto proprietario è conseguente il perfezionamento della procedura di recesso dell'azionista Banca d'Italia occorsa nell'esercizio 2016, deliberato dall'Assemblea straordinaria del 4 agosto 2016 e perfezionato il 15 dicembre 2016.

CDP Equity S.p.A. redige un proprio bilancio d'esercizio e partecipa alla redazione di un bilancio consolidato da parte di CDP. Al riguardo, CDP Equity 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 (di seguito, per brevità, "CdA"), attualmente composto da tre membri.

Il Consiglio di Amministrazione, ove a ciò non abbia provveduto l'Assemblea, elegge fra i suoi componenti il Presidente.

Sono attribuite alla competenza del CdA le deliberazioni concernenti le seguenti materie:

- la deliberazione di fusione e scissione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505-bis, 2506-ter ultimo comma del codice civile;
- l'istituzione e soppressione di sedi secondarie e di unità locali operative nel territorio nazionale;
- la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;
- il trasferimento dell'indirizzo della sede sociale nell'ambito del Comune in cui la società ha sede.

Spettano, altresì, alla competenza esclusiva e non delegabile del CdA, oltre ad ogni altra materia per legge non delegabile, i seguenti poteri:

- determinare gli obiettivi e le strategie di indirizzo generale della gestione della società;
- determinare le politiche di investimento, nonché le priorità settoriali o di target;
- determinare il business plan ed il budget annuale di spesa della società;
- approvare operazioni di investimento o disinvestimento, nonché i relativi criteri di eleggibilità, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge;
- determinare l'assetto organizzativo generale, amministrativo e contabile della società, con particolare riferimento al controllo dei rischi e all'adeguatezza del sistema dei controlli interni;
- approvare le scritture contabili richieste ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili;
- predisporre i progetti di fusione e di scissione;
- deliberare in merito a qualunque operazione dismissiva che comporti una diminuzione del patrimonio netto della società di oltre un terzo.

Esso nomina, tra i propri componenti diversi dal Presidente, un Amministratore Delegato (d'ora innanzi, per brevità, "AD"), al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delega proprie attribuzioni. Inoltre, il CdA può nominare un Direttore Generale determinandone i poteri e la relativa rappresentanza.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione. La rappresentanza della Società spetta altresì all'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti. Nell'ambito dei poteri che gli sono attribuiti, l'Amministratore Delegato può rilasciare singole procure, generali e/o speciali.

Il Collegio sindacale si compone di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti.

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

L'Assemblea conferisce l'incarico di revisione legale dei conti, deliberando con le maggioranze stabilite per l'Assemblea straordinaria, ad una primaria società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob.

Lo Statuto di CDP Equity prevede la possibilità che il consiglio di amministrazione possa istituire comitati consultivi, ai quali possono partecipare anche membri non facenti parte del consiglio di amministrazione e le cui composizioni, modalità di funzionamento, compiti e durata sono definiti con regolamento dedicato approvato dal consiglio di amministrazione.

4.3 **Assetto organizzativo di CDP Equity S.p.A.**

CDP Equity è dotato 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:

- il Codice etico, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per CDP e per le società sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice etico");
- un'articolata normativa interna (funzionigramma aziendale, regolamenti, procedure, ordini di servizio, comunicazioni di servizio) volta a disciplinare le molteplici attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- contratti in outsourcing tra CDP Equity e CDP, volti a regolamentare i servizi forniti da CDP in supporto di CDP Equity;
- 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,

ivi compresi i dirigenti (d'ora innanzi, per brevità, "Dipendenti") tramite la rete *Intranet* aziendale.

Quanto, in particolare, alla struttura organizzativa adottata da CDP Equity, formalizzata nell'organigramma aziendale, è previsto:

- che siano a riporto diretto dell'Amministratore Delegato le seguenti strutture:
la Struttura Organizzativa del *Chief Risk Officer*, la Struttura Organizzativa Affari Legali e Societari, la Struttura Organizzativa del *Chief Financial Officer*, la Struttura Organizzativa del *Chief Operating Officer* e la Struttura Organizzativa *Equity Investments*;
- che sia a riporto diretto del Presidente del Consiglio di Amministrazione la Struttura *Internal Auditing*.

4.4 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 Equity o sotto la sua direzione e coordinamento, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di CDP Equity in caso di commissione di reati;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP Equity nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di CDP Equity che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;

- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui CDP Equity fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

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

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

4.5 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua Struttura Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (inclusi i dipendenti distaccati presso un'altra società del Gruppo);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetta alla vigilanza e al controllo dei vertici).

4.6 Approccio metodologico

La metodologia scelta per l'adozione e 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 Equity al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

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

4.6.1 Mappatura preliminare delle attività e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le attività rilevanti. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio nell'ambito delle quali potenzialmente potrebbero realizzarsi i reati è stata attuata sulla base dello specifico contesto in cui opera CDP Equity e attraverso l'esame della documentazione della Società (organigramma, funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.). In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività aziendale e le prime linee/responsabili delle Strutture Organizzative di riferimento (di seguito anche "Key Officer").

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

4.6.2 Gap Analysis sul sistema di controllo interno

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

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

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

Per quanto riguarda le risultanze di dettaglio della Gap Analysis, si rimanda alle schede intervista, predisposte a valle degli incontri con i Key Officer e da questi ultimi

condivise e validate. Tali documenti sono custoditi nell'archivio informativo della Struttura Organizzativa del Chief Risk Officer di CDP Equity.

4.6.3 Piano di azione per l'eliminazione delle carenze individuate

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

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

4.6.4 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 Equity.

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

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidenzia compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nelle singole Parti Speciali del Modello:
 - esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
 - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, definito e conosciuto all'interno delle Società, che preveda - quando richiesto – la firma in

forma congiunta e una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato;

- tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici.
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex-post* eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- sistema di comunicazione e formazione rivolta a tutto il personale della Società, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

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

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

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

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

La **Parte Speciale** riporta in forma organizzata: le cc.dd. Attività rilevanti⁸ ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero commettersi reati della specie prevista dal Decreto; i Key Officer, owner o contributori dell'Attività rilevante; i reati, ossia le fattispecie di illecito astrattamente integrabili nell'esecuzione dell'Attività rilevante; le modalità esemplificative di commissione del reato; i Presidi del Sistema di Controllo interno e i Principi del Sistema di Controllo interno ivi contenuti, predisposti dalla Società anche al fine di mitigare il rischio di condotte illecite.

⁸ Si precisa che per ciascuna Attività rilevante sono state individuate una o più attività operative. La formulazione delle attività operative può variare a seconda dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 potenzialmente impattate e descritti nelle singole Sezione della Parte Speciale di riferimento.

Il Modello si compone, altresì, dell'Allegato alla presente Parte Generale: **Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce una breve descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa.

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

Il D.Lgs. 231/2001 prevede un esonero della responsabilità nell'ipotesi in cui la società abbia, tra l'altro, adottato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo per la 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 controllo.

Nel presente capitolo vengono individuate le caratteristiche, le funzioni, i poteri e le responsabilità dell'OdV di CDP Equity nonché le previsioni relative ai flussi informativi da e verso l'OdV stesso.

5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

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

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

Tali requisiti, nell'ambito di CDP Equity, sono ottenuti garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono, inoltre, garantite dalla previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di congrue risorse finanziarie ed umane destinate al funzionamento dell'OdV medesimo, al quale sono messe a disposizione risorse aziendali coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili. In particolare l'OdV si avvale per le proprie attività segretariali e operative della Funzione Compliance, di CDP Equity.

Infine, l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'autonomia e all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

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

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

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

- Il Presidente, scelto dal Consiglio di Amministrazione;
- un Membro effettivo esterno scelto dal Consiglio di Amministrazione;
- il *Chief Audit Officer* della Capogruppo o altro dipendente del Gruppo CDP da lui designato in possesso di elevata esperienza in materia di Sistema dei Controlli Interni (Membro effettivo interno).

Il *Chief Audit Officer* della Capogruppo, qualora designi quale componente un altro dipendente del Gruppo CDP, può, in ogni caso, partecipare direttamente o tramite delegato alle riunioni dell'OdV in qualità di uditore.

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

La nomina dei predetti membri ha durata di tre anni, salva la possibilità di revoca anticipata per gravi ed accertate inadempienze o per conflitto d'interessi, o per rinuncia all'incarico, oppure decadenza dall'incarico, accertata dal CdA per perdita dei requisiti di onorabilità sotto indicati.

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

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

Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della Società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

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

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

5.3 Funzioni e poteri

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

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo 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 di sua competenza (per i reati previsti dal Modello);
- riportare agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello.

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

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

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

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

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

5.4 Flussi informativi e segnalazione di illeciti

5.4.1 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:

- 1) possono considerarsi rilevanti ai fini del Decreto (flussi "ordinari"), con particolare riferimento a:
 - operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: attività di investimento/disinvestimento nei confronti di Società rilevanti riconducibili ad Enti Pubblici; accordi di *partnership* stipulati con Fondi Sovrani esteri; ecc.)
 - ispezioni delle autorità pubbliche (ad es. Guardia di Finanza, ASL o altre Autorità di Vigilanza);
 - i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- i cambiamenti organizzativi;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del CdA e del Collegio Sindacale;
- il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni sua successiva modifica e integrazione;
- la composizione degli organi sociali;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

2) possono determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre la Società al rischio di reato (flussi "straordinari" o "violazioni").

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

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

In proposito, quali prescrizioni di carattere generale, devono essere comunicate eventuali segnalazioni con particolare riferimento a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere CDP Equity;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Al fine di facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, sono stati istituiti appositi canali:

- **piattaforma informatica:** accessibile sul sito istituzionale www.cdp.it;
- **e-mail (criptata):** segnalazioni.odv@pec.cdpequity.it
- **lettera all'indirizzo:** CDP Equity S.p.A., via San Marco 21/A 20123, Milano – Responsabile Internal Audit.

I medesimi recapiti sono validi per la trasmissione delle segnalazioni in merito ad eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Decreto, nel Modello e/o nel Codice Etico da parte dei Destinatari del Modello.

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

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

Tale allegato verrà regolarmente aggiornato secondo le esigenze di monitoraggio dell'OdV.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

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

Modalità di segnalazione e tutela del segnalante

Il personale dipendente di CDP Equity e 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 illecite di violazione e/o presunta violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico adottato dalla Società, sono tenuti a utilizzare i canali all'uopo predisposti e sopra citati (indirizzo email / di posta / piattaforma informatica) per denunciare tali fatti.

La piattaforma informatica rende l'identità del segnalante ignota a CDP Equity.

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

CDP Equity assicura la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della

Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.). Pertanto, qualora il segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto le ritorsioni subite, autorizzando preventivamente l'OdV e il Responsabile Internal Audit ad accedere ai suoi dati personali affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

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

5.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

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

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

Più in particolare, l'OdV è tenuto:

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

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

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

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni 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 relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare all'alta dirigenza eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

Fatto salvo quanto previsto ai paragrafi 6.3.4, 6.3.5 e 6.3.6 della presente Parte Generale, l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale di CDP Equity e l'Organismo di Vigilanza di CDP qualora la violazione riguardi i Soggetti Apicali della Società.

6 Sistema disciplinare

CDP Equity 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, Gestione e Controllo 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 Internal Audit riscontrino la commissione di un comportamento illecito da parte di un dipendente e/o di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business, CDP Equity 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 vigenti, nel caso di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business.

6.1 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.

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

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

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

6.3 Sanzioni

6.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti nelle ipotesi di Violazione indicate al precedente paragrafo 6.1. costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e retribuzione dal trattamento economico per i dipendenti privi della qualifica dirigenziale non può essere superiore ai 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa dei Dipendenti la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal "*contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*" (di seguito, per brevità "CCNL"), per quanto riguarda il personale con qualifica di "impiegato" o "quadro direttivo", nonché dal "*contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*" (di seguito per brevità "CCNL Dirigenti Credito"), 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 verrà reso accessibile ai Dipendenti attraverso la sua pubblicazione nella bacheca *online* di CDP Equity, reperibile presso la rete *intranet* aziendale, cui ad essi è consentito libero accesso. Tali modalità di pubblicazione garantiscono, quindi, il pieno rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

6.3.2 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 6.1 o adotti o tolleri comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e diffuse attraverso disposizioni di servizio interne o altri analoghi mezzi idonei;
- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO previsto alla lettera b), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo ecc.); (iii) tolleri analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iii) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI previsto alla lettera c), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che: (i) per negligenza, imprudenza o imperizia di maggiore rilevanza, commetta o tolleri una Violazione indicata alla lettera b) del precedente paragrafo 6.1; (ii) abbia commesso più infrazioni sanzionabili con il rimprovero verbale e/o scritto;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO (NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI

DEL PRESTATORE DI LAVORO) previsto alla lettera d), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i) commetta una notevole Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 6.1; (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 sicuramente nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO) previsto alla lettera e), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i) commetta una grave Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 6.1; (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 6.1; (iv) assuma una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un nocumento morale o materiale alla Società; (v) abbia commesso recidiva di particolare gravità in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico.

Quando sia richiesto dalla natura della Violazione e dalla modalità relative alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

6.3.3 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 dei protocolli aziendali e/o delle procedure (che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate), o
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati,

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

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

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

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

6.3.4 Sanzioni nei confronti degli amministratori

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

Il Consiglio di Amministrazione, con l’astensione del/i soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni che possono includere anche dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo, la revoca in via cautelare dei poteri delegati o dell’incarico nonché la 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.

6.3.5 Sanzioni nei confronti dei membri del Comitato Partecipazioni

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

All'esito delle verifiche e di confronto tra il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, verranno adottati i provvedimenti ritenuti opportuni, che possono includere anche dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo, la revoca in via cautelare dei poteri delegati o dell'incarico, al fine di evitare il compimento di nuova Violazione e di porre rimedio alle conseguenze derivati dalla Violazione contestata.

6.3.6 Sanzioni nei confronti dei sindaci

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

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

6.3.7 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Società Rilevanti

La Violazione compiuta dai *Partner*, dai Consulenti, dai Collaboratori, dai Fornitori e dalle Società Rilevanti partecipate da CDP Equity 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 7.

Inoltre, 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 6.1., da parte di *Partner*, Consulenti, Collaboratori e Fornitori la Società, avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell'articolo 1456 del Codice civile, nel caso in cui l'esecuzione del contratto abbia avuto inizio.

In caso di commissione delle suddette Violazioni da parte delle Società Rilevanti, in considerazione della specificità che caratterizza i contratti stipulati tra le stesse e CDP Equity, la Società attiverà i meccanismi a propria tutela sulla base di quanto disciplinato nei singoli contratti di investimento, avuto riguardo al tipo di investimento effettuato da CDP Equity ed alla specifica e differente situazione di ciascuna società partecipata.

Ai Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori ed alle Società Rilevanti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito INTERNET di CDP Equity il Codice etico ed un estratto del Modello.

Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l'impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne CDP Equity 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.

7 Diffusione del modello e clausole contrattuali

7.1 Informazione e formazione del personale

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

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo in collaborazione con i responsabili delle Strutture Organizzative di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, CDP Equity si impegna a diffonderlo sulla Intranet aziendale a tutti i dipendenti, e sul sito istituzionali ai Collaboratori e Consulenti, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo e della Struttura Organizzativa del COO.

CDP Equity S.p.A., ove applicabile, prevede all'interno dei *format* contrattuali *standard*, apposita clausola con la quale il fornitore attesta, anche mediante dichiarazioni generali valevoli per ogni contratto successivamente stipulato, di conoscere le prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, di aver adottato idonee procedure aziendali e comportamenti, di avere impartito idonee disposizioni ai propri dipendenti e/o collaboratori, di rispettare altre simili norme eventualmente applicabili, di impegnarsi a prendere debita conoscenza del Codice Etico adottato.

7.2 Componenti degli organi statutari e Dipendenti

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

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

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

7.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

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

A tal fine, come detto, ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito INTERNET di CDP Equity il Codice Etico ed un estratto del Modello.

Inoltre, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i medesimi soggetti sono tenuti a dichiarare: i) di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello; ii) l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi: a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di CDP Equity o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a), e (c) i collaboratori esterni di CDP Equity.

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito soggettivo del D.Lgs. n. 231/2001, al fine di una adeguata valutazione dei connessi rischi reputazionali e creditizi, CDP Equity richiede una dichiarazione della controparte:

- di aver adottato nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

- sull'eventuale presenza di procedimenti pendenti a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- sull'eventuale esistenza di condanne passate in giudicato riportate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- sull'eventuale sottoposizione a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per tali contratti, inoltre, CDP Equity richiede l'impegno della controparte, per tutta la durata del contratto, a:

- mantenere nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione degli illeciti a cui si applica il D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuovo procedimento pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuova condanna passata in giudicato riportata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- comunicare ogni eventuale nuova misura cautelare prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

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

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

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

Nel caso in cui al momento della stipula, la controparte dichiara in contratto di essere soggetta a procedimenti per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o di essere sottoposta a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ovvero abbia riportato condanne passate in giudicato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., le

Aree competenti dovranno valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione le ragioni di tutela reputazionale e creditizia di CDP Equity. La medesima cautela dovrà essere adottata qualora le circostanze suddette sopraggiungano in pendenza del rapporto contrattuale.

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

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

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

8 Aggiornamento e adeguamento del Modello

8.1 Aggiornamento e adeguamento

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

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

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l’inserimento nel Modello di ulteriori Parti Speciali 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 Audit.

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

- l’integrazione delle Attività Rilevanti, indicate nelle Parti Speciali 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, all’implementazione del Master Plan di cui al paragrafo 3.2.2 ovvero all’aggiornamento del corpus procedurale interno di CDP Equity;
- l’aggiornamento dell’elenco dei presidi organizzativi.

L’Amministratore Delegato si avvarrà allo scopo del supporto della Funzione Internal Audit.

L’Organismo di Vigilanza:

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

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 aziendali.