

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

Indice

Glossario	3
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	6
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti	6
2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	8
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.	9
3.1 Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.....	9
3.2 Modello di <i>governance</i> di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.	12
3.3 Assetto organizzativo di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.	15
3.3.1 <i>Il sistema organizzativo</i>	16
3.3.2 <i>Il sistema normativo</i>	16
3.3.3 <i>Il sistema dei poteri</i>	17
3.4 Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. 18	
3.4.1 <i>I principali modelli di compliance e gestione dei rischi</i>	18
3.4.2 <i>Sistemi di gestione dei rischi finanziari e operativi</i>	21
❖ <i>Sistema di gestione Anti-Corruzione</i>	21
❖ <i>Sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno nel processo di informativa finanziaria</i>	22
❖ <i>Il Tax Control Framework</i>	23
❖ <i>Antitrust</i>	23
❖ <i>Operazioni con Parti Correlate</i>	24
❖ <i>Sistema di Gestione Integrato Ambiente, Salute e Sicurezza ed Energia</i>	24
3.5 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP S.p.A.	26
3.5.1 <i>Le componenti del Modello 231</i>	27
3.6 Finalità del Modello 231	28
3.7 Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231 di CDP S.p.A.	29
3.8 I Reati maggiormente rilevanti	30
3.9 I Reati non rilevanti	30
3.10 I Destinatari del Modello 231	30
3.11 Adozione dei Modelli Organizzativi nell’ambito delle Società coordinate	31
4. L’Organismo di Vigilanza	33
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	33
4.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell’OdV	33
4.3 Funzioni e poteri	34

4.4 Flussi informativi	35
4.4.1 <i>Flussi informativi nei confronti dell'OdV</i>	35
4.4.2 <i>Flussi informativi da parte dell'OdV</i>	36
5. Whistleblowing	38
6. Sistema disciplinare	40
6.1 Principi Generali	40
6.2 Sanzioni	41
6.2.1 <i>Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti</i>	41
6.2.2 <i>Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale</i>	42
6.2.3 <i>Sanzioni per il personale Dipendente in posizione "dirigenziale"</i>	43
6.2.4 <i>Sanzioni nei confronti degli Amministratori</i>	43
6.2.5 <i>Sanzioni nei confronti dei membri del Comitato di supporto degli Azionisti di minoranza</i>	44
6.2.6 <i>Sanzioni nei confronti dei Sindaci</i>	44
6.2.7 <i>Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business</i>	44
6.2.8 <i>Sanzioni per le violazioni inerenti al sistema Whistleblowing</i>	45
7. Diffusione e formazione del Modello 231	46
7.1 <i>Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari</i>	46
7.2 <i>Dichiarazione ex D.Lgs. n. 231/2001 di componenti degli organi statutari e Dipendenti</i>	47
7.3 <i>Informativa all'esterno e presidi 231</i>	47
8. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231	48
8.1 <i>Aggiornamento e adeguamento</i>	48

Glossario

- **Alta Direzione:** i primi riporti del Presidente, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di CDP e delle Società del Gruppo.
- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società.
- **Attività Operative:** *sub*-articolazione delle Attività Rilevanti nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ritenuti rilevanti per la Società.
- **Attività Rilevanti:** macro-attività nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ritenuti rilevanti per la Società. Si *sub*-articolano in Attività Operative.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP o la Società:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., anche Capogruppo.
- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi, dei valori ispiratori, dei modelli e delle norme di comportamento che vengono riconosciuti, accettati e condivisi nel lavoro di ogni giorno, a tutti i livelli della struttura organizzativa di CDP e delle Società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Controparti delle attività di *business*:** i soggetti con cui CDP stipula accordi commerciali.
- **C.P.:** Codice penale.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori e le Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti e Operative.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **ESG:** i criteri di sostenibilità *Environmental, Social and Governance*.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner*.

- **Società coordinate:** società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di CDP, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito di CDP, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Stakeholder:** soggetti o gruppi i cui interessi sono influenzati o potrebbero esserlo dalle attività dell'organizzazione, come anche individui, gruppi di individui o organizzazioni che influenzano e/o potrebbero influenzare le attività e le *performance* aziendali.
- **Terze Parti:** soggetti esterni aventi un rapporto giuridico con CDP e le Società coordinate (ad esempio, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, azionisti, fornitori, collaboratori, ecc.).
- **Uffici di Rappresentanza:** uffici cui non è attribuita un'autonomia legale e/o finanziaria e, pertanto, strettamente dipendenti da CDP e utilizzati da quest'ultima con il primario obiettivo di svolgere attività di relazione con istituzioni e controparti *target* e studio dei mercati.
- **Vertici Aziendali:** Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.
- **Whistleblowing:** istituto di derivazione anglosassone che consente di segnalare ad appositi individui od organismi potenziali illeciti di cui si è venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto la c.d. “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il complesso normativo prevede la responsabilità amministrativa di società e associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito, “Enti/e”) derivante da alcune tipologie di reato (cc.dd. “reati presupposto”, meglio declinati nell’Allegato 1) commesse, nell’interesse o a vantaggio delle stesse, da:

- a. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cc.dd. “Apicali”);
- b. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cc.dd. “Sottoposti”).

L’Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5).

Per affermare la responsabilità dell’Ente è altresì necessario l’accertamento della sua colpa di organizzazione, da intendersi quale mancata adozione di misure idonee a prevenire la commissione dei Reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti di cui ai punti a) e b) sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica ed è oggetto di autonomo accertamento nel corso del medesimo procedimento a carico della persona fisica imputata del reato presupposto, davanti al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non sia imputabile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (art. 8).

La responsabilità dell’Ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26), vale a dire, quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede specifiche sanzioni a carico dell’Ente che sia riconosciuto responsabile dell’illecito amministrativo dipendente da reato (artt. 9 e ss.), distinte in quattro categorie, ovvero, pecuniarie, interdittive, confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna. In particolare:

- la sanzione pecuniaria quantificata per quote si applica sempre;
- la sanzione interdittiva può applicarsi con riferimento ai soli illeciti per i quali la stessa è espressamente prevista;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna;
- la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta laddove nei confronti dell’Ente venga applicata una sanzione interdittiva.

Il D.Lgs. n. 231/2001 individua le cause di esonero dalla responsabilità dell’Ente a seconda che il reato presupposto sia commesso dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti (artt. 6 e 7). In particolare, laddove il reato presupposto sia commesso dal Soggetto Apicale, ai fini

dell'esenzione della responsabilità, l'Ente dovrà dimostrare la ricorrenza delle seguenti condizioni:

- 1) l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo risultato idoneo alla prevenzione della condotta illecita posta in essere;
- 2) l'istituzione del c.d. Organismo di Vigilanza;
- 3) la concreta esecuzione da parte dell'Organismo di Vigilanza dei propri compiti e delle proprie funzioni;
- 4) l'elusione fraudolenta del modello organizzativo da parte del Soggetto Apicale.

Laddove il reato presupposto sia, invece, commesso dal Soggetto Sottoposto, si ritiene esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire figure criminose della specie di quella concretizzata.

In forza dell'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da Reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. da 7 a 10 c.p. e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

Su espressa indicazione del Legislatore, i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

CDP, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, si è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 emanate da Confindustria e da ABI nonché alle più rilevanti *best practice* in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e in materia di tutela ambientale.

Infine, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello 231, CDP ha altresì tenuto in considerazione i principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

3.1 Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

Il quadro normativo

Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. è una società per azioni, controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), derivante da un'operazione di privatizzazione del precedente ente pubblico economico, avvenuta con l'art. 5 del D.L. n. 269/2003², convertito con modificazioni dalla L. n. 326/2003. La missione e la *governance* di CDP sono definite dallo Statuto societario conformemente a quanto previsto dalla predetta normativa statale, che richiede il necessario rispetto del requisito della sostenibilità economico-finanziaria in relazione allo svolgimento della propria attività.

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

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

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

Dal 2011 CDP o sue Società partecipate possono anche "assumere partecipazioni in società di rilevante interesse nazionale" in alcuni settori chiave per lo sviluppo del Paese³, poi ampliati nel 2014⁴. Le società oggetto di investimento devono risultare, in ogni caso, in una "stabile situazione di equilibrio finanziario, patrimoniale ed economico" ed essere caratterizzate da "adequate prospettive di redditività"⁵.

² "Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici".

³ Difesa, sicurezza, infrastrutture, trasporti, comunicazioni, energia, assicurazioni e intermediazione finanziaria, ricerca e innovazione ad alto contenuto tecnologico, pubblici servizi.

⁴ Turistico-alberghiero, agroalimentare e della distribuzione, nonché della gestione dei beni culturali e artistici.

⁵ Art. 3, comma 1, lett. (D), dello Statuto di CDP.

Con la Legge n. 125/2014⁶, CDP è diventata “Istituzione finanziaria per la cooperazione internazionale allo sviluppo”, quindi, soggetto finanziario che riveste un ruolo primario in un settore definito dal Parlamento come “integrante e qualificante della politica estera dell’Italia”.

Con l’approvazione della Legge di Stabilità 2016 (art. 1, comma 826, della L. n. 208/2015⁷), è attribuita a CDP anche la qualifica di Istituto Nazionale di Promozione (INP), da cui consegue che CDP può convogliare sul territorio nazionale le risorse europee provenienti da:

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

In secondo luogo, CDP, in qualità di INP, è chiamata dal Legislatore a svolgere attività di *advisory*, ovvero a fornire consulenza e assistenza tecnica a favore delle Pubbliche Amministrazioni nazionali per un più efficiente ed efficace utilizzo dei fondi nazionali ed europei.

Ai sensi dell’art. 27 del Decreto Rilancio⁸, con delibera dell’Assemblea degli azionisti del 26 maggio 2021, CDP ha costituito un Patrimonio destinato denominato “Patrimonio Rilancio”, al fine di attuare interventi e operazioni di sostegno e rilancio del sistema economico-produttivo italiano (il “Patrimonio Rilancio” o “Patrimonio Destinato”).

Il quadro operativo

Con il Piano Strategico 2025 – 2027 CDP si pone l’obiettivo di incrementare la propria attività con interventi volti a sostenere un numero maggiore di imprese e ad accrescere la vicinanza ai territori, consolidando il ruolo di banca promozionale per lo sviluppo del Paese, potenziando altresì le logiche di impatto e sostenibilità nonché promuovendo la trasformazione digitale delle imprese e della Pubblica Amministrazione.

In particolare, l’impianto strategico del Piano individua quattro priorità: i) rafforzare la competitività di imprese, infrastrutture e amministrazioni italiane, favorendone l’accesso alla finanza, la crescita dimensionale e i processi di innovazione; ii) rafforzare lo sviluppo dei territori e delle infrastrutture sociali, con particolare attenzione alle aree meno avvantaggiate; iii) rafforzare la sicurezza economica e la resilienza dell’intero sistema, riducendo i fattori alla base delle dipendenze dall’estero, sviluppando imprese e nuove tecnologie; iv) promuovere misure di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico e lo sviluppo delle infrastrutture per la transizione energetica e per l’economia circolare.

Orientate dalle quattro priorità sopra identificate, le iniziative previste nel Piano Strategico mirano a:

- ampliare l’attività di finanziamento a imprese, infrastrutture e Pubblica Amministrazione e lo sviluppo di un servizio più esteso di gestione dei fondi pubblici per conto degli Enti pubblici;

⁶ “Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo”.

⁷ “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di Stabilità 2016)”.

⁸ D.L. n. 34/2020 (convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020): “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”.

- potenziare l'attività di *advisory*, soprattutto nelle fasi di programmazione e implementazione degli interventi, in favore della Pubblica Amministrazione al fine di migliorarne la capacità di spesa e l'efficacia nell'uso delle risorse a disposizione, puntando a favorire lo sviluppo e l'attuazione di progetti di qualità;
- lanciare nuovi programmi di investimenti diretti a sostegno del rafforzamento competitivo di soggetti industriali con elevato potenziale di crescita e di aggregazione, con l'obiettivo di creare *player* italiani più capaci di competere a livello internazionale;
- ampliare l'attività a favore dell'abitare sociale e della rigenerazione urbana, rinforzando la sinergia con le Fondazioni bancarie, la prosecuzione del programma di investimenti nel turismo e nelle infrastrutture e coinvolgendo risorse di investitori terzi privati e pubblici;
- rafforzare il ruolo di interlocutore strategico nella cooperazione e potenziare le relazioni internazionali, con un *focus* strategico dedicato all'Africa, in linea con la strategia del c.d. Piano Mattei.

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

Agli stessi effetti di corretta valutazione del "rischio reato" ex D.Lgs. n. 231/2001, deve porsi in rilievo che CDP rientra, ai meri fini dell'applicazione del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.), nella nozione di organismo di diritto pubblico dallo stesso Codice delineata.

Il secondo ramo d'attività, a valere su risorse non garantite dallo Stato, consente alla Società di operare in regime di concorrenza, al pari di qualunque operatore economico privato e, dunque, a piene condizioni di mercato (c.d. Gestione Ordinaria)⁹. Esso, infatti, utilizza le risorse raccolte a condizioni di mercato, senza alcuna forma di supporto statale.

Con riferimento a entrambe le gestioni, CDP può essere parte di contratti secretati o che esigano particolari misure di sicurezza in conformità a disposizioni legislative, regolamentari o amministrative ai sensi dell'art. 139 del D.Lgs. n. 36/2023¹⁰.

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

⁹ La Gestione Ordinaria è prevista in particolare all'art. 5, comma 7, lett. b) del D.L. n. 269/2003, convertito con modificazioni dalla L. n. 326/2003 e s.m.i

¹⁰ "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art. 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici".

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

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

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

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

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

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, anche "CdA"), composto da undici membri nominati dall'Assemblea.

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

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

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

Il CdA nomina, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, per un periodo non inferiore alla durata in carica del Consiglio stesso e non superiore a sei esercizi, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari per lo svolgimento dei compiti attribuiti allo stesso dall'art. 154-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998.

L'Amministratore Delegato, in relazione alle deleghe a lui conferite, riferisce periodicamente al CdA e al Collegio Sindacale. Inoltre, lo stesso può conferire – sempre nell'ambito dei poteri a lui delegati – procure e deleghe ad altri membri della Società. L'Amministratore Delegato cura, tra l'altro, che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, sulla base dei poteri allo stesso conferiti per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

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

La rappresentanza spetta altresì al Direttore Generale e al/ai Vicedirettore/i Generale/i nell'ambito dei poteri ai medesimi attribuiti.

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea e si compone di cinque sindaci effettivi e di due sindaci supplenti. Il Collegio Sindacale, su attribuzione del CdA, svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza ex art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

L'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti, deliberando con le maggioranze stabilite per l'Assemblea straordinaria, ad una primaria società di revisione avente i requisiti prescritti dalla normativa applicabile.

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

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

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

La Società è altresì soggetta al controllo della Corte dei conti previsto dall'art. 12 della L. n. 259/1958, che comporta, fra l'altro, la presenza di un magistrato della stessa Corte¹¹, legittimato ad assistere alle sedute degli organi di amministrazione e di controllo e tenuto a predisporre annualmente per il Parlamento una relazione sulla gestione finanziaria della Società.

Lo Statuto di CDP prevede l'istituzione di due comitati: il Comitato di supporto degli azionisti di minoranza, composto dai 9 membri nominati dagli stessi azionisti di minoranza, e il Comitato Rischi, i cui membri sono nominati dal CdA tra i propri componenti. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021, il Comitato Rischi ha assunto la denominazione di Comitato Rischi e Sostenibilità, con funzioni di controllo e formulazione di proposte di indirizzo in materia di gestione dei rischi e di valutazione dell'adozione di nuovi prodotti, nonché di supporto in materia di strategia, politiche e rendicontazione di sostenibilità.

¹¹ La Corte dei Conti attribuisce a un proprio magistrato le funzioni di delegato titolare al controllo sulla gestione finanziaria di CDP e a un ulteriore magistrato le funzioni di delegato sostituto al predetto controllo.

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

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

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

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

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

Il Gruppo CDP dal 2025, con riferimento all'anno fiscale 2024, produce annualmente, all'interno della Relazione sulla Gestione, l'Informativa di Sostenibilità in linea con gli obblighi previsti dalla Direttiva 2022/2464 riguardante la rendicontazione societaria di sostenibilità (*Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD*) e il conseguente Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n.125.

Tale Informativa, approvata dal CdA di CDP e sottoposta a *limited assurance* da parte della società di revisione, contiene informazioni (politiche, azioni, metriche e *target*) sui temi di sostenibilità materiali per il Gruppo CDP e sulla sua catena del valore, identificati attraverso un esercizio di doppia materialità, in linea con gli *standard* ESRS (*European Sustainability Reporting Standard*) riguardanti le tematiche ambientali, sociali e di *governance*.

In tale documento, in continuità con la Dichiarazione Non Finanziaria, vengono, tra i vari aspetti, rappresentate tematiche legate al D.Lgs. n. 231/2001, prevalentemente nell'ambito dell'ESRS G1 sulla condotta d'impresa (che tratta, tra gli altri, temi di etica e integrità, cultura d'impresa, prevenzione e lotta alla corruzione attiva e passiva).

Nel documento di rendicontazione di sostenibilità viene, tra i vari aspetti, rappresentato quanto realizzato dal Gruppo CDP per garantire la *compliance* al D.Lgs. n. 231/2001.

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

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

In tal senso la Società adotta:

- un Codice Etico, che definisce i principi, i valori ispiratori, i modelli e le norme di comportamento che vengono riconosciuti, accettati e condivisi nel lavoro di ogni giorno, a tutti i livelli della struttura organizzativa di CDP e delle Società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento. I valori del Codice Etico sono vincolanti per chiunque lavori in CDP, qualsiasi sia il legame e il tipo di attività svolta. Il Codice Etico approvato dal CdA costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- una disciplina di Gruppo, che comprende le norme che CDP - in qualità di Capogruppo - emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di disciplinare le attività considerate rilevanti - sulla base dei "Principi Generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento" - e in conformità alla normativa anche regolamentare vigente e/o in materia di gestione dei rischi;
- un'articolata normativa interna (funzionigramma, regolamenti, linee guida strategiche settoriali, procedure, ordini di servizio e comunicazioni di servizio, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici attività aziendali e i relativi flussi informativi;
- un composito sistema di procure e poteri delegati, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società.

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto a tutte le persone aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società tramite la rete *intranet* aziendale e con ciò diviene per esse vincolante.

Di seguito, viene effettuata un'analisi delle varie componenti del complessivo assetto organizzativo di CDP.

3.3.1 Il sistema organizzativo

CDP si è dotata di una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, volta ad assicurare una chiara ed organica attribuzione dei compiti e una appropriata segregazione delle funzioni, al fine di perseguire la sua complessa missione, assicurando efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, piena conformità al quadro normativo applicabile.

Nello specifico, la Società ha adottato un Funzionigramma, che costituisce lo strumento attraverso il quale CDP, in armonia con gli indirizzi e le linee guida dei Vertici Aziendali, disciplina:

- il proprio modello organizzativo interno;
- l'insieme dei ruoli, delle attribuzioni e delle connesse responsabilità assegnate alle diverse entità di cui la stessa si avvale per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

La Società, inoltre, assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio, della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale (ad esempio, costituzione di Unità Organizzative di primo livello), di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti di posizioni chiave in struttura, di uscita dall'organizzazione di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali.

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

3.3.2 Il sistema normativo

Il corpo normativo aziendale costituisce l'insieme delle regole che disciplinano il funzionamento di CDP, per l'efficace ed efficiente raggiungimento dei suoi obiettivi strategici, operativi e di corretto *financial reporting*, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa esterna di riferimento.

In particolare, il corpo normativo si compone di fonti normative di Gruppo e di fonti normative aziendali.

Le fonti normative di Gruppo comprendono le norme che CDP - in qualità di Capogruppo - emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di disciplinare le attività considerate rilevanti a livello di Gruppo - sulla base dei "Principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento" - e in conformità alla normativa vigente e/o in materia di gestione dei rischi.

La normativa di Gruppo si articola in tre livelli di fonti normative, come illustrato dalla tabella seguente.

PRIMO LIVELLO	Principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento
SECONDO LIVELLO	<i>Policy</i> di Gruppo
TERZO LIVELLO	Processi e Istruzioni Operative di Gruppo

Le fonti normative aziendali, al cui vertice si pone lo Statuto, che - tra le altre cose - definisce l'oggetto sociale, il modello di *governance* della Società e le principali regole di organizzazione e funzionamento degli organi sociali, si articolano in una gerarchia composta da cinque livelli, come illustrato dalla seguente tabella:

PRIMO LIVELLO	Modello 231, Codice Etico e Principi di <i>Corporate Governance</i>
SECONDO LIVELLO	Funzionigramma Aziendale e Funzionigramma dei Comitati Aziendali
TERZO LIVELLO	Politiche Generali, Linee guida strategiche settoriali e Politiche settoriali
QUARTO LIVELLO	Regolamenti
QUINTO LIVELLO	Procedure

La strutturazione del sistema normativo prevede, quindi, che ci sia una gerarchia volta a garantire che gli strumenti di livello inferiore siano coerenti con i principi e le linee guida espressi dai livelli superiori nonché l'integrazione nell'ambito dei documenti normativi di processo dei principi di controllo esplicitati nei modelli di *compliance* e *governance* e, in generale, nei documenti del quadro di riferimento precedentemente richiamato. Inoltre, la normativa di Gruppo, sia essa *Policy* di Gruppo ovvero processi e istruzioni operative di Gruppo, può entrare a far parte, ove espressamente indicato, nel corpo normativo aziendale di CDP, riconducendola alle fonti normative di III, IV e V livello.

3.3.3 Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri prevede che il CdA, l'Amministratore Delegato e i Direttori, possano conferire poteri tramite atti interni di delega oppure tramite procure notarili.

Più nel dettaglio:

- il CdA (i) può nominare institori, procuratori *ad negotia* e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti, determinandone i rispettivi poteri (art. 20 dello Statuto); (ii) con apposita deliberazione, attribuisce i poteri all'Amministratore Delegato;
- l'Amministratore Delegato di CDP, nei limiti dei poteri di gestione a lui assegnati, ha la facoltà di subdelegare, in misura parziale o totale, tali poteri per il compimento di singoli atti o categorie di atti a Dipendenti della Società e anche a terzi (art. 23 dello Statuto);
- i Direttori hanno, a loro volta, la facoltà di subdelegare, in misura parziale o totale, tali poteri per il compimento di singoli atti o categorie di atti a Dipendenti della Società e, ove espressamente previsto, a terzi.

In ogni caso, i poteri oggetto delle deleghe o delle procure notarili sono sempre:

- attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura delle attività svolte;
- assegnati nel rispetto della gerarchia organizzativa (il soggetto gerarchicamente superiore detiene tutti i poteri dei soggetti a lui subordinati);
- esercitati secondo gli ambiti di competenza delle strutture organizzative, come definiti nel Funzionigramma aziendale, ed in conformità alla normativa aziendale e di Gruppo tempo per tempo vigente;
- esercitati in coerenza con le responsabilità attribuite e nel rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

Il potere di rappresentanza di CDP spetta sia al Presidente sia all'Amministratore Delegato (art. 25 dello Statuto).

Tuttavia, l'art. 39 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante di un ente sia imputato del reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente stesso, egli non possa rappresentarlo nell'ambito di tale giudizio, in quanto ciò integrerebbe una situazione di conflitto di interesse. Al fine di far fronte a tale possibile conflitto di interesse, l'Amministratore Delegato individua un esponente aziendale deputato a nominare il difensore di fiducia di CDP, conferendogli i relativi poteri tramite apposita procura notarile, fermo restando, in caso di necessità, il generale potere in capo al CdA di deliberare la nomina del difensore dell'ente.

3.4 Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

Il Modello 231 è parte del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi adottato dalla Società. Tale Modello 231 mira, infatti, all'identificazione delle Attività Rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati presupposto, e all'individuazione dei presidi e principi del sistema dei controlli interni atti a prevenire la commissione dei citati Reati, integrandosi in tal modo nel più generale sistema dei controlli interni.

Risulta, pertanto, essenziale ai fini dell'efficacia del Modello 231 che tutte le attività propedeutiche a garantire il funzionamento, l'osservanza, l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello stesso vengano realizzate in modo integrato nell'ambito del complessivo sistema dei controlli interni.

3.4.1 I principali modelli di *compliance* e gestione dei rischi

CDP ha sviluppato un sistema dei controlli interni consistente in un insieme di presidi, regole, funzioni, strutture, risorse, processi e procedure che mirano a identificare, misurare o valutare, monitorare, prevenire o attenuare, e comunicare tempestivamente ai livelli gerarchici appropriati tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi all'interno dei quali svolge la propria attività sociale, nonché ad assicurare la conformità alla normativa di riferimento, il rispetto delle strategie aziendali (anche di sostenibilità) ed il raggiungimento degli obiettivi fissati dal *Management*.

Pertanto, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verificare l'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- contenere il rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Società;
- salvaguardare il valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- garantire efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- assicurare affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- prevenire il rischio che la Società sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite;
- assicurare la conformità delle operazioni con la legge e la normativa di settore, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne tempo per tempo vigenti.

Il sistema dei controlli interni è stato implementato su tre livelli di controllo e si ispira alla vigente regolamentazione di settore e alle *best practice* applicabili, tra cui le indicazioni dell'organizzazione internazionale di riferimento per la professione di *internal auditing* quale l'*Institute of Internal Auditors* (IIA).

I controlli di primo livello, o controlli di linea, previsti dalle procedure organizzative e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni in coerenza con i limiti e gli obiettivi di rischio assegnati, sono svolti dalle strutture operative, amministrative e di *business* (c.d. "Funzioni di controllo di primo livello").

I controlli di secondo livello, o controlli sulla gestione dei rischi, sono affidati a Unità Organizzative distinte dalle precedenti e perseguono l'obiettivo di contribuire alla definizione delle metodologie di misurazione dei rischi, di verificare il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni, di controllare la coerenza dell'operatività e dei risultati delle aree produttive con gli obiettivi di rischio e rendimento assegnati e di presidiare la corretta attuazione delle politiche di governo dei rischi e la conformità delle attività e della regolamentazione aziendale alla normativa applicabile. Rientrano tra le funzioni preposte a tali controlli (c.d. "Funzioni di controllo di secondo livello") la funzione di controllo dei rischi (*Risk Management*), inclusa la funzione di controllo dei Rischi Operativi e ICT, la funzione di conformità alle norme (*Compliance*), la funzione antiriciclaggio (queste ultime due per il tramite di specifiche strutture interne di supporto). Inoltre, è presente il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari a cui sono attribuiti dall'ordinamento vigente specifici compiti di controllo sull'adeguatezza e sull'effettiva operatività delle procedure amministrativo/contabili interne, espletati tramite una struttura interna di supporto dedicata.

I controlli di terzo livello sono quelli attuati dall'*Internal Audit* (c.d. "Funzione di controllo di terzo livello") quale funzione indipendente ed obiettiva che, attraverso una supervisione professionale e sistematica, persegue il continuo miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi di governo, di gestione del rischio e di controllo della Società. L'*Internal Audit* predispose un piano annuale di *audit* che definisce le attività da svolgere e gli obiettivi da perseguire, secondo una logica *risk-based* finalizzata a determinare le priorità di intervento in base al livello di rischio individuato per ciascun processo aziendale, anche in base al confronto con le altre funzioni di controllo aziendali. Il piano considera le eventuali indicazioni del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Organi Societari ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione previo esame del Comitato Rischi e

Sostenibilità e del Collegio Sindacale. Il piano di *audit* annuale è condiviso anche con l'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa fornire eventuali indicazioni e ne possa valutare l'integrazione con il proprio Piano annuale delle attività.

L'*Internal Audit*, attraverso lo svolgimento delle proprie attività, valuta il regolare funzionamento dei processi, la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, nonché la conformità con la normativa interna ed esterna vigente applicabile (ivi incluso il Codice Etico) e le linee guida di gestione e porta all'attenzione del *Management*, del Comitato Rischi e Sostenibilità, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e del CdA gli esiti delle verifiche e i possibili miglioramenti applicabili al sistema dei controlli interni, con particolare riferimento alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione degli stessi ed alle varie procedure aziendali. Promuove altresì la cultura dei rischi e dei controlli presso la Società.

Inoltre, tale funzione riferisce trimestralmente al CdA, previo esame del Comitato Rischi e Sostenibilità, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza sullo stato di avanzamento e sugli esiti delle attività previste nel proprio piano, sulle principali carenze riscontrate e sullo stato di avanzamento delle azioni correttive individuate, portando in evidenza eventuali rischi non adeguatamente mitigati in relazione alla mancata o inefficace rimozione delle anomalie riscontrate nelle proprie attività di *audit*. Annualmente fornisce una valutazione indipendente e obiettiva sulla completezza, adeguatezza, funzionalità (in termini di efficacia ed efficienza) e affidabilità del complessivo sistema dei controlli interni di CDP.

L'*Internal Audit* e le funzioni di controllo di secondo livello collaborano tra loro per condividere le differenti prospettive su rischi e controlli ai fini di una rappresentazione quanto più possibile puntuale agli Organi Societari sul livello complessivo di rischio, coordinare i piani annuali di attività e scambiare flussi informativi relativi alle criticità, inefficienze, punti di debolezza o irregolarità rilevate nelle rispettive attività di controllo. La collaborazione tra le citate funzioni ha lo scopo di sviluppare sinergie ed evitare sovrapposizioni, garantendo al contempo adeguata copertura degli obiettivi di controllo.

Oltre a quanto sopra descritto in merito all'articolazione dei ruoli e all'esercizio dei compiti delle funzioni aziendali, la responsabilità ultima circa la completezza, adeguatezza, funzionalità (in termini di efficacia ed efficienza) e affidabilità del sistema dei controlli interni è rimessa agli organi aziendali, ciascuno secondo le rispettive competenze.

Il CdA, quale organo con funzione di supervisione strategica, definisce e approva le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, verificando che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti, e sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi. Inoltre, al fine di attenuare i rischi operativi e reputazionali, nonché favorire la diffusione di una corretta cultura dei rischi e dei controlli interni, approva il Codice Etico (quale parte integrante del Modello 231, che definisce i principi di condotta a cui deve essere improntata l'attività aziendale) cui sono tenuti a uniformarsi tutti i Destinatari del Modello. Nel caso in cui emergano carenze o anomalie nel sistema dei controlli interni, promuove con tempestività l'adozione di idonee misure correttive e ne valuta l'efficacia, anche nel tempo, mediante apposite procedure di *follow-up*. Infine, il CdA provvede ad assicurare che il Piano Strategico, il RAF, l'ICAAP, il programma delle prove di *stress*, i *budget* e il sistema dei

controlli interni siano coerenti ed integrati, avuta anche presente l'evoluzione delle condizioni interne ed esterne in cui opera CDP.

In relazione a tali ambiti e compiti, il CdA si avvale del supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità che esprime valutazioni sulle complessive evidenze del funzionamento del sistema dei controlli interni, i requisiti e l'integrazione delle funzioni aziendali di controllo.

Il Collegio Sindacale, quale organo con funzione di controllo, ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni, avvalendosi delle strutture e delle funzioni di controllo interne all'azienda per svolgere e indirizzare le proprie verifiche e gli accertamenti necessari. A tal fine riceve da parte degli altri organi aziendali e delle funzioni di controllo adeguati flussi informativi periodici o relativi a specifiche situazioni o andamenti aziendali. Inoltre, considerata la pluralità di soggetti aventi compiti e responsabilità di controllo, il Collegio Sindacale è tenuto ad accertare l'adeguatezza di tutte le funzioni aziendali coinvolte nel sistema dei controlli, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

3.4.2 Sistemi di gestione dei rischi finanziari e operativi

CDP ha adottato specifici modelli di *compliance* e di gestione e monitoraggio dei rischi che sono in grado di rafforzare l'efficacia del sistema di controllo interno della Società, anche rispetto agli obiettivi di presidio del rischio *ex Decreto*.

I principali modelli di *compliance* e sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali di CDP sono riportati di seguito.

❖ Sistema di gestione Anti-Corruzione

Il Gruppo CDP si è dotato di una *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione che, insieme ai valori e principi del Codice Etico, fornisce una panoramica organica e sistematica degli strumenti in materia di Anti-Corruzione adottati.

Un fattore chiave della reputazione del Gruppo CDP è la capacità di svolgere il proprio ruolo istituzionale con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità e in ossequio a leggi, regolamenti, normative obbligatorie, *standard* internazionali e linee guida, sia nazionali sia internazionali, che trovano applicazione con riferimento al *business* di CDP e delle Società coordinate.

Il Gruppo CDP, in ottemperanza al principio "tolleranza zero" nonché promuovendo i principi dell'integrità e della trasparenza, si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di contegno corruttivo.

La Direzione Rischi e la Direzione *Internal Audit*, nel rispetto delle rispettive sfere di competenza, coordinandosi e interagendo tra loro, hanno il compito di verificare che i principi e gli *standard* definiti nella *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione siano attuati.

Inoltre, il CdA, il Presidente, l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale e tutta l'Alta Direzione di CDP e delle Società coordinate hanno la responsabilità di realizzare e divulgare

la cultura della gestione del rischio di corruzione e di assicurare la supervisione circa l'attuazione della stessa.

❖ Sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno nel processo di informativa finanziaria

Il sistema di controllo interno che sovrintende il processo di informativa societaria è strutturato, anche a livello di Gruppo, in modo tale da assicurarne la relativa attendibilità, accuratezza, affidabilità e tempestività dell'informativa societaria in tema di *Financial Reporting*.

L'informativa in oggetto è costituita dall'insieme dei dati e delle informazioni contenute nei documenti contabili periodici previsti dalla legge - relazione finanziaria annuale, relazione finanziaria semestrale, anche consolidate - nonché in ogni altro atto o comunicazione verso l'esterno avente contenuto contabile, quali i comunicati stampa ed i prospetti informativi redatti per specifiche transazioni, che costituiscono oggetto delle attestazioni previste dall'art. 154-*bis* del TUF.

L'articolazione del sistema di controllo è definita coerentemente al modello adottato nel *CoSO Report*¹², modello di riferimento a livello internazionale per l'istituzione, l'aggiornamento, l'analisi e la valutazione del sistema di controllo interno.

Coerentemente con il modello adottato, i controlli istituiti sono oggetto di monitoraggio periodico per verificarne nel tempo l'efficacia e l'effettiva operatività.

Il sistema di controllo interno relativo all'informativa finanziaria è stato strutturato e applicato secondo una logica *risk-based*, selezionando, quindi, le procedure amministrative e contabili considerate rilevanti ai fini dell'informativa finanziaria stessa.

A livello di Gruppo è in vigore una *Policy* che definisce il *framework* metodologico e gli strumenti operativi che la Capogruppo e le Società del Gruppo CDP sono tenute ad osservare per l'applicazione della Legge n. 262/2005, sia ai fini dell'informativa societaria individuale che di quella consolidata. Il modello di controllo prevede una prima fase di analisi complessiva, a livello aziendale, del sistema di controllo, finalizzata a verificare l'esistenza di un contesto, in generale, funzionale a ridurre i rischi di errori e comportamenti non corretti ai fini dell'informativa contabile e finanziaria.

Per quanto riguarda, invece, l'approccio utilizzato a livello di processo, questo si sostanzia in una fase di valutazione, finalizzata all'individuazione di specifici rischi potenziali, il cui verificarsi può impedire la tempestiva e accurata identificazione, rilevazione, elaborazione e rappresentazione in bilancio dei fatti aziendali. Tale fase viene svolta con lo sviluppo di matrici di associazioni di rischi e controlli attraverso le quali vengono analizzati i processi sulla base dei profili di rischiosità in essi residenti e delle connesse attività di controllo poste a presidio.

Un'altra componente fondamentale del *CoSO Report* è costituita dall'attività di monitoraggio dell'efficacia e dell'effettiva operatività del sistema dei controlli; tale attività viene periodicamente svolta a copertura dei periodi oggetto di *reporting*.

¹² *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.*

Sulla base del rischio potenziale identificato a monte e tenendo conto dei risultati della valutazione complessiva del controllo, si ottiene il “rischio residuo” che rappresenta la valutazione del rischio cui la Società è esposta in relazione all’effettiva attuazione dei controlli identificati.

Nel caso in cui siano riscontrate anomalie, si provvede alla definizione di un piano di azioni correttive.

Poiché il sistema di controllo interno definito da CDP per la *compliance* alla L. n. 262/2005 pone particolare attenzione anche alla gestione dei sistemi informativi utilizzati a supporto dei processi amministrativo-contabili, la Capogruppo CDP effettua la mappatura ed il *testing* degli IT *General Control*, attraverso la predisposizione di una matrice dei controlli ITGC basata sul *framework* COBIT 5. Il sistema dei controlli previsto dalla matrice considera tre livelli di verifica: *Entity, Application e Infrastructure*.

All’interno del Gruppo CDP, i Consigli di Amministrazione e i Collegi sindacali di ciascuna società sono informati periodicamente, in merito alle valutazioni sul sistema di controllo interno e agli esiti delle attività di controllo effettuate, oltre alle eventuali carenze emerse e alle iniziative intraprese per la loro risoluzione.

❖ **Il Tax Control Framework**

Il *Tax Control Framework* (di seguito anche “TCF”) è l’insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volti a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi di natura fiscale, una conduzione dell’impresa tale da mitigare il rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria, ovvero, in contrasto con i principi o con le finalità dell’ordinamento.

Il TCF si basa sulla puntuale definizione di ruoli e responsabilità nella gestione del rischio fiscale e dei relativi presidi nella mappatura dei rischi. Lo stesso si integra, inoltre, con gli altri sistemi di controllo interni e di gestione dei rischi, attraverso strumenti di controllo comuni e flussi informativi tra le diverse funzioni aziendali di controllo interno.

L’adozione di un TCF costituisce altresì il presupposto per l’adesione al regime di adempimento collaborativo con l’Agenzia delle Entrate, che rappresenta una forma di collaborazione tra Fisco e imprese, attraverso un’interlocuzione costante e preventiva con l’amministrazione finanziaria.

❖ **Antitrust**

Il Gruppo CDP svolge la propria attività sul mercato in ossequio alla normativa a tutela della libera concorrenza e dei diritti dei consumatori, nel pieno rispetto dei principi di legalità e di integrità.

Il Gruppo CDP si è dotato di una *Policy* che delinea i principi di comportamento e i presidi di controllo al fine di mitigare il rischio di commissione di potenziali illeciti in materia *antitrust*.

CDP e le Società coordinate, inoltre, adottano un Manuale *Antitrust* che contiene e specifica i principi contenuti sia nelle leggi *antitrust* applicabili a livello interno ed europeo alle condotte della Società sia nelle norme presenti nel Codice del Consumo (Decreto Legislativo 6 settembre 2005, n. 206 e successive modifiche e integrazioni), con l’obiettivo di sviluppare

adeguata consapevolezza e conoscenza dei rischi che attengono alla violazione della normativa di riferimento. Il suddetto Manuale fornisce, in aggiunta, una descrizione dei principali divieti nonché indicazioni su come fronteggiare le situazioni a rischio.

❖ **Operazioni con Parti Correlate**

Pur non essendo tenuta all'adozione di un regolamento in materia di Parti Correlate, su *input* del Collegio Sindacale, nel 2014 CDP ha adottato, in via volontaria, il Regolamento recante la disciplina delle operazioni con Parti Correlate (di seguito "Regolamento"), ispirandosi, per quanto compatibile con la natura, la *governance* e le finalità proprie di CDP, al Regolamento Consob adottato in materia per le società aventi azioni quotate, con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e ss.mm.ii.

La disciplina relativa alla gestione delle operazioni con Parti Correlate mira a garantire la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni, al fine di assicurare un presidio a favore degli azionisti di minoranza e maggiore tutela al mercato.

In tale contesto, CDP ha emanato un Regolamento interno in materia al fine di determinare – tra l'altro – i criteri e le modalità per l'identificazione delle Parti Correlate alla Società, nonché i criteri quantitativi per l'individuazione delle operazioni di "maggiore rilevanza" o di "minore rilevanza", ovvero, "di importo esiguo". Tale Regolamento definisce, inoltre, le modalità di istruzione e approvazione delle operazioni con Parti Correlate, nonché i flussi informativi inerenti a tali operazioni, da trasmettere al Comitato Parti Correlate.

A supporto dei criteri e delle previsioni di cui al Regolamento, CDP ha emanato altresì una procedura operativa che disciplina i dettagli operativi del processo, declinando, tra l'altro, i ruoli, le responsabilità e i presidi posti a mitigazione del processo di gestione delle operazioni con Parti Correlate, nonché i flussi informativi tra le strutture aziendali in merito a tali operazioni.

In tale ambito, il CdA ha nominato un Comitato Parti Correlate, composto da tre amministratori non esecutivi. Come anticipato al par. 3.2, tale Comitato ha il compito di esprimere, ove previsto dalla normativa aziendale, un parere preventivo e motivato sull'interesse di CDP al compimento di operazioni con Parti Correlate, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale e procedurale delle relative condizioni.

❖ **Sistema di Gestione Integrato Ambiente, Salute e Sicurezza ed Energia**

CDP, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, considera la tutela dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro nonché il miglioramento della prestazione energetica delle sedi in cui opera, elementi portanti della propria cultura e obiettivi fondamentali nell'ambito delle proprie attività e dei rapporti con gli *Stakeholder*. A tal fine, ha scelto di adottare nelle proprie sedi un Sistema di Gestione Integrato rispettivamente conforme alle norme UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2023 (così come aggiornata nel 2024, con l'inclusione della sezione A1:2024) e UNI CEI EN ISO 50001:2018.

Tale Sistema di Gestione – che definisce le prescrizioni e fornisce precise indicazioni comportamentali nei confronti di tutti i dipendenti che prestano lavoro nelle sedi CDP – è

adottato in modo appropriato rispetto al contesto in cui CDP opera e alle aspettative degli *Stakeholder*, applicando i seguenti principi:

- adoperarsi affinché il proprio personale sia coinvolto consapevolmente nell’attuazione del Sistema di Gestione;
- garantire la sensibilizzazione e la formazione del personale, diffondendo il concetto che la responsabilità nella gestione dell’Ambiente, della Salute e Sicurezza sul Lavoro e dell’Energia riguarda l’intera Organizzazione aziendale, a tutti i livelli, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- impegnarsi a coinvolgere e consultare i lavoratori, anche attraverso i loro Rappresentanti per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, nel processo di pianificazione e controllo del Sistema di Gestione;
- garantire il rigoroso e continuo rispetto della legislazione cogente applicabile in tema di Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro ed Energia e dei requisiti volontariamente sottoscritti;
- prevenire e mitigare gli effetti degli infortuni sul lavoro, delle malattie professionali e degli eventi accidentali;
- impegnarsi nella promozione della salute delle persone, secondo i principi della responsabilità sociale, in collaborazione con i Medici Competenti e le altre strutture interessate¹³;
- ottimizzare la gestione dei rifiuti, mirando alla massimizzazione del recupero e alla minimizzazione dello smaltimento in discarica;
- adoperarsi per la minimizzazione degli impatti ambientali (e.g. emissioni in atmosfera, impatti su corpi idrici, suolo e sottosuolo, gestione delle emergenze ambientali, etc.), promuovendo progetti di efficientamento energetico delle sedi e di sensibilizzazione al consumo responsabile delle risorse e delle riserve naturali, anche sostenendo progetti di circolarità dei materiali utilizzati;
- adottare piani e promuovere iniziative di mobilità sostenibile per il proprio personale, nell’ottica di mitigazione degli impatti sull’ambiente e nella lotta al cambiamento climatico;
- sensibilizzare i fornitori di beni, servizi ed energia sui contenuti della presente Politica, privilegiando fornitori in grado di assicurare servizi il più possibile funzionali alle strategie di acquisto sostenibile di CDP;
- impegnarsi ad adottare, in tutte le scelte strategiche e operative, le migliori tecnologie disponibili ed economicamente sostenibili, perseguendo l’eliminazione dei pericoli, la riduzione dei rischi e il miglioramento continuo delle proprie prestazioni relative all’Ambiente, alla Salute e Sicurezza sul Lavoro e all’Energia;
- valutare regolarmente l’adeguatezza e l’efficacia della presente Politica e del Sistema di Gestione Integrato, allo scopo di definire ed attuare, se necessarie, idonee azioni correttive e migliorative;

¹³ Con riferimento alla Politica Generale “*Wellbeing*” di CDP, che definisce l’impegno di CDP nel garantire un ambiente di lavoro positivo, equo e stimolante, attraverso l’adozione di principi e iniziative rivolte alle proprie persone, funzionali a favorirne il *work-life balance* e il conseguente benessere psico-fisico.

- definire obiettivi di miglioramento in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro ed Energia e i relativi programmi di attuazione, monitorando il raggiungimento dei traguardi pianificati;
- mantenere attivi canali di comunicazione aperta e trasparente con gli *Stakeholder*, per il rafforzamento della consapevolezza sulle tematiche di Ambiente, Salute e Sicurezza ed Energia.

Si precisa, inoltre, che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 30 del Decreto Legislativo n. 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello 231, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, ai sensi del comma 5 del citato art. 30, il Modello 231 si presume conforme ai requisiti di cui al suddetto articolo per le parti corrispondenti, qualora la società adotti un Sistema di Gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro in linea con la normativa ISO 45001, così come adottato da CDP.

3.5 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP S.p.A.

CDP ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare il sistema di controllo esistente e i relativi organismi che lo monitorano.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno di CDP e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo dei processi a rischio, finalizzato a prevenire la commissione, ovvero, la tentata commissione, dei Reati richiamati dal Decreto.

Il Modello della Società è costituito dalla presente "Parte Generale" – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da una "Parte Speciale" – la quale contiene una serie di sezioni in cui sono rappresentate le associazioni delle Attività Rilevanti con i Processi nonché con le Famiglie di Reato applicabili a CDP. In particolare, la Parte Speciale ha lo scopo di definire *standard* di controllo specifici che tutti i Destinatari del Modello della Società devono seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività operative svolte e considerate "a rischio", la commissione dei reati presupposto ritenuti rilevanti per la Società, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività.

La "Parte Speciale" è, inoltre, articolata in quattro sezioni, nello specifico:

- **Sezione 1 - "Attività Rilevanti e relative Attività Operative"** nella quale sono elencate le Attività Rilevanti, ciascuna delle quali è corredata da una descrizione esemplificativa della stessa, nonché delle Attività Operative delle quali si compone.
- **Sezione 2 - "Standard di Controllo Specifici"** nella quale sono elencati i presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto

e ritenuti rilevanti per CDP. Gli *Standard* di Controllo Specifici sono associabili a una o più Attività Rilevanti e sono posti a mitigazione del rischio reato specifico.

- **Sezione 3 - “Attività Rilevanti e *Standard* di Controllo Specifici – Rappresentazione per Processo”** nella quale, per ciascuno dei Processi aziendali mappati in sede di *risk assessment* è fornita evidenza delle Attività Rilevanti nell’ambito di ciascun Processo e degli *Standard* di Controllo Specifici a presidio.
- **Sezione 4 - “Attività Rilevanti e *Standard* di Controllo Specifici - Rappresentazione per Famiglia di Reato”** nella quale, per ciascuna Famiglia di Reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e ritenuta rilevante a seguito delle attività di *risk assessment*, è fornita evidenza delle Attività Rilevanti ad essa riconducibili e dei relativi *Standard* di Controllo Specifici associati.

Il Modello si compone, altresì, dei seguenti documenti:

- **Codice Etico**;
- **Reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001** (Allegato 1 alla Parte Generale), 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 della Società ai sensi e per gli effetti della citata normativa;
- **Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001** (Allegato 2 alla Parte Generale), che fornisce, per ogni Attività Rilevante prevista nel Modello 231 di CDP, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all’OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle strutture aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali/periodici e flussi specifici/ad evento. Per maggiori dettagli sui flussi informativi e sull’attività di vigilanza dell’OdV, si rimanda al capitolo 4.

3.5.1 Le componenti del Modello 231

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

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidenzia compiti e responsabilità di ogni singola Unità Organizzativa;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
- esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle Attività Rilevanti e Operative;
- segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- esistenza di un sistema di deleghe e procure formalizzato e debitamente autorizzato;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle operazioni tramite supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento richiamati nel Codice Etico di CDP e finalizzati alla prevenzione dei Reati previsti dal Decreto, ritenuti rilevanti per CDP stessa;
- esistenza di presidi manuali e automatici per sanare eventuali errori materiali/irregolarità operative;
- un sistema di remunerazione e incentivazione, che si applica a tutte le persone che prestano la propria attività lavorativa a favore della Società. Tale sistema prevede degli

obiettivi aventi carattere di ragionevolezza, è incentrato anche sulla valorizzazione dell'elemento qualitativo e comportamentale dell'operato dei suoi Destinatari ed è basato su principi di equità e sobrietà, *performance*, competenze, sostenibilità economico finanziaria di medio/lungo periodo, *ESG*;

- sistema di comunicazione, diffusione e formazione rivolto a tutto il personale della Società, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema di *Whistleblowing* adottato in conformità al D.Lgs. n. 24/2023 (secondo quanto descritto nel par. 5 "*Whistleblowing*" del presente documento);
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare le violazioni del Modello e del Codice Etico.

Tali componenti costituiscono presidi validi per tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto. Per quanto riguarda gli *Standard* di Controllo Specifici si rinvia alla Parte Speciale – rappresentazione per "Processo"/"Famiglia di Reato".

3.6 Finalità del Modello 231

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/o per conto di CDP, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati nel Decreto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e/o per conto di CDP nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e/o per conto o di CDP, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui CDP fosse apparentemente in condizione di trarre 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;
- consentire, di conseguenza, l'esenzione della responsabilità amministrativa di CDP in caso di commissione di Reati.

3.7 Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231 di CDP S.p.A.

CDP garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e di ABI e dalle *best practice* di riferimento, tenendo in considerazione le integrazioni normative intervenute, le esperienze della pregressa operatività aziendale (c.d. "analisi storica" o "*case history*"), nonché le modifiche organizzative e dei processi della Società.

Sono stati altresì considerati gli ambiti di rischio connessi alla gestione dei rapporti infragruppo in essere tra CDP e le Società sottoposte a direzione e coordinamento.

In particolare, CDP individua e verifica periodicamente i processi esposti al rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto (c.d. "*risk assessment*"), attraverso l'analisi del contesto aziendale nonché la valorizzazione della *case history*. A tale proposito, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida sopra citate, nell'attività di *risk assessment* vengono altresì tenute in considerazione le criticità emerse in passato nel contesto dell'operatività di CDP.

L'attività di *risk assessment*, inoltre, viene svolta anche mediante interviste alle funzioni chiave della Società (rappresentanti dei Vertici Aziendali, delle direzioni di supporto e di *business*), nell'ambito delle quali viene formalizzata una autovalutazione dei rischi e del sistema di controllo interno. Il coinvolgimento delle figure Apicali della Società nell'aggiornamento del Modello denota l'attenzione e l'importanza che la stessa riconosce ai temi della legalità, della correttezza, dell'etica e dell'integrità, nonché il valore della loro condivisione – sempre più radicata – all'interno di CDP. Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa dei processi aziendali, in cui sono riportate le Attività Rilevanti/Operative, con indicazione dei Reati presupposto potenzialmente rilevanti per CDP e delle relative modalità commissive.

Con riferimento a tutte le Attività Rilevanti/Operative, sono altresì stati presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che CDP intrattiene, o potrebbe intrattenere, per il tramite di soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da CDP sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società (c.d. "concorso di persone"), nonché quando realizzino con tali soggetti un'organizzazione tendenzialmente stabile e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (cc.dd. "reati associativi"). Inoltre, l'analisi ha avuto ad oggetto anche la possibilità che gli illeciti considerati possano essere commessi all'estero, ovvero con modalità transnazionale.

In sintesi, sulla base dei possibili rischi di commissione dei Reati, la Società:

- analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nelle Attività Rilevanti/Operative (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure, ecc.) al fine di valutarne l'efficacia nella mitigazione del rischio reato (c.d. "*as-is analysis*");
- individua le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli (c.d. "*Gap Analysis*");
- definisce le relative azioni correttive da intraprendere (c.d. "Piano di Implementazione");

- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello e verifica la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello stesso.

3.8 I Reati maggiormente rilevanti

Alla luce della specifica operatività di CDP sono stati individuati come maggiormente rilevanti – e pertanto oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale del Modello – i reati indicati negli artt. 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-*bis* (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-*ter* (delitti di criminalità organizzata, avendo riguardo anche alla criminalità internazionale ai sensi della L. n. 146/2006), 25-*bis*.1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25-*ter* (reati societari), 25-*quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-*quinquies* (delitti contro la personalità individuale, limitatamente alla fattispecie di cui all'art. 603-*bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"), 25-*sexies* (abusi di mercato), 25-*septies* (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), 25-*octies* (reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio), 25-*octies*.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori), 25-*novies* (delitti in violazione del diritto d'autore), 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria), 25-*undecies* (reati ambientali), 25-*duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-*quinquiesdecies* (reati tributari), 25-*septiesdecies* (delitti contro il patrimonio culturale) e 25-*duodevicies* (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) del Decreto. Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi comportamentali e di controllo preventivo descritti nel Codice Etico e nella Parte Speciale.

Con riguardo ai reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione e nei confronti dei privati, al fine di rafforzare i principi generali di comportamento e i presidi di controllo adottati nelle Attività Rilevanti, come sopra già rappresentato, la Società ha altresì adottato una *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione.

3.9 I Reati non rilevanti

Per quanto concerne i Reati di cui agli artt. 25-*bis* (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), 25-*quater*.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25-*terdecies* (razzismo e xenofobia), 25-*quaterdecies* (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati), l'esito delle attività di *risk assessment* svolte ha portato a ritenere che la loro commissione possa essere stimata non significativa in relazione all'ambito di attività della Società. In ogni caso, il rischio ad esse connesso risulta essere adeguatamente presidiato alla luce dei principi generali di comportamento descritti nel Codice Etico.

3.10 I Destinatari del Modello 231

Sono Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza e osservanza nell'ambito delle specifiche competenze:

- i componenti del CdA (di seguito, anche gli “Amministratori”) e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di CDP o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche di fatto;
- i componenti del Collegio Sindacale (di seguito, anche i “Sindaci”);
- i Dipendenti e i Collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

Inoltre, tra i Destinatari del Modello e quindi obbligati al rispetto del complesso dei principi, delle prescrizioni e delle regole comportamentali cui CDP riconosce valore nello svolgimento della propria attività (in particolare, del Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello), sono annoverati anche i soggetti esterni che svolgono attività in collaborazione con CDP in nome e/o per conto della stessa e che devono essere considerati come sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale. Pertanto, nell’ambito di questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo, i seguenti soggetti:

- i *Partner* istituzionali e/o di scopo (società con accordi commerciali stabili, *partner* finanziari, ecc.);
- i Fornitori;
- i Consulenti.

3.11 Adozione dei Modelli Organizzativi nell’ambito delle Società coordinate

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

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

CDP, nell’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento attribuitale dall’art. 2497 c.c. e nel rispetto dell’autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle Società del Gruppo, ha emanato la *Policy* “Linee Guida per la predisposizione e l’aggiornamento del Modello 231 del Gruppo CDP” in cui promuove l’adozione e l’implementazione dei Modelli da parte delle Società controllate, tenendo conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse, nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

- garantire la correttezza dei comportamenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti di settore e dei principi espressi nella *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione e nel Codice Etico adottato dalla Società;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano nel contesto del Gruppo CDP che eventuali comportamenti illeciti possono dar luogo all’applicazione di sanzioni penali e amministrative, con grave pregiudizio per il patrimonio, l’operatività e l’immagine non solo della Società eventualmente interessata, ma anche di CDP e delle altre Società del Gruppo.

Inoltre, come già ampiamente illustrato nel corso del presente documento, CDP si è dotata di un Codice Etico contenente l’insieme dei principi, dei valori ispiratori, dei modelli e delle norme di comportamento e che la stessa CDP e le Società coordinate riconoscono, accettano, condividono e si impegnano ad osservare in ogni attività, nei rapporti interni, nei confronti dell’ambiente e nelle relazioni con gli *Stakeholder*, tenendo conto delle tipologie dei rapporti

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

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

4. L'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui l'Ente abbia, tra l'altro, adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei Reati stessi e abbia affidato il compito di vigilare e curare l'aggiornamento del modello a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 4-*bis*, del Decreto, il CdA di CDP ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

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

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

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

L'accettazione dell'incarico sindacale comporta anche l'assunzione dei compiti (e delle responsabilità) derivanti dallo svolgimento della funzione di Organismo di Vigilanza.

Il Presidente del Collegio Sindacale svolge anche le funzioni di Presidente dell'OdV.

La persona che riveste il ruolo di Direttore *Internal Audit* può, in ogni caso, partecipare alle riunioni dell'OdV in qualità di uditore.

I membri dell'OdV restano in carica – al pari del Collegio Sindacale – per tre esercizi e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori e sono rieleggibili. Essi cessano dalla carica alla data

dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica di componente del Collegio Sindacale. La cessazione dei componenti dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio Sindacale è stato ricostituito. La cessazione della carica dei componenti potrà essere altresì determinata da rinuncia, decadenza o revoca. Per quanto riguarda le cause di decadenza (e ineleggibilità), si rimanda alla disciplina prevista in materia per il Collegio Sindacale dagli artt. 2399 e ss. del Codice civile.

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

Infine, a fine mandato, l'OdV predispose una relazione per il CdA al cui interno vengono descritte le attività svolte nel corso del triennio.

4.3 Funzioni e poteri

L'OdV di CDP verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente, nonché in caso di violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del piano di attività approvato, ovvero, anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le direzioni/aree/unità organizzative ritenute a rischio di potenziale reato presupposto, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema dei poteri in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno o ai *sub* responsabili;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire – ove ritenuto necessario – ulteriori modalità di comunicazione/segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al CdA le eventuali infrazioni alle disposizioni – normative e procedurali – che possono dare luogo a Reati di cui al Decreto;
- promuovere, attraverso l'Area Persone e Organizzazione, le attività di informazione e formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, monitorandone l'implementazione;
- monitorare che i responsabili interni delle aree a rischio reato siano istruiti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area stessa ai fini della prevenzione della commissione dei Reati di cui al Decreto;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, monitorando l'esito dei procedimenti disciplinari avviati.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere a ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;
- esigere che i Responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei Dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a Consulenti, Collaboratori *Partner*, Fornitori, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

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

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo si avvale dell'Area Supporto Organismo di Vigilanza a riporto della persona che ricopre il ruolo di Direttore *Internal Audit*.

L'Organismo potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici compiti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

4.4 Flussi informativi

4.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

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

- possono considerarsi rilevanti ai fini del Decreto;
- possono determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre CDP al rischio di reato.

CDP ha implementato un sistema di flussi informativi distinguendo i flussi cc.dd. generali/periodici, ovvero, informazioni periodiche relative alla gestione della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'Organismo dei compiti ad esso assegnati, dai flussi informativi cc.dd. specifici/ad evento, ovvero, informazioni di immediato interesse per l'OdV che attengono a criticità e/o anomalie e/o non conformità nella gestione dei processi aziendali, ovvero a violazioni – anche solo potenziali – del Modello, ovvero, a determinati accadimenti in astratto riconducibili a fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto.

I flussi informativi verso l'OdV implementati da CDP sono riportati all'interno dell'Allegato 2, che costituisce parte integrante del Modello al quale si rimanda.

Per ogni Attività Rilevante è stato/a, ovvero, sono stati:

- individuato l'oggetto del flusso informativo;
- indicata la presenza, ove disponibile, di eventuali indicatori quali-quantitativi (c.d. *red flag*) volti a monitorare potenziali situazioni di rischio/anomalia. La presenza di *red flag* permette di individuare gli ambiti su cui risulta necessario intervenire prontamente con approfondimenti per valutarne la rilevanza o meno, ovvero, con azioni per mitigare l'esposizione ai possibili rischi sottesi;
- identificato/i il/i soggetto/i responsabile/i dell'invio del flusso informativo;
- definita la periodicità di trasmissione.

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

Ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente ad atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello nelle Attività Rilevanti, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

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

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

4.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

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

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

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

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

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal suddetto organo per riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri con il CdA devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle unità organizzative e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni correttive, con l'indicazione della relativa tempistica, per l'implementazione delle attività di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare ai Vertici Aziendali e ai Soggetti Apicali eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

5. Whistleblowing

Le Segnalazioni sono gestite da CDP nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le Segnalazioni.

Le Segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ivi previsti (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, ovvero, degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE);
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all'art. 26, par. 2, TFUE comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti 3, 4 e 5.

I soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 (dipendenti, ex dipendenti, lavoratori non ancora assunti o ancora in prova, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti anche non retribuiti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) che nel proprio contesto lavorativo all'interno di CDP sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le Segnalazioni attraverso i canali istituiti presso CDP:

- piattaforma informatica: accessibile sul sito istituzionale www.cdp.it;
- casella vocale: accessibile al 06-42214760;
- posta ordinaria indirizzata a: Direzione *Internal Audit* di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., via Goito n. 4, 00185 Roma.

In caso di Segnalazione a mezzo posta ordinaria, al fine di garantire la riservatezza, è necessario che la Segnalazione venga inserita in tre buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa

che rechi all'esterno la dicitura “*Riservata Whistleblowing*” indirizzata al Gestore della Segnalazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistema di messaggistica vocale, o su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione.

La gestione delle Segnalazioni è attribuita alla Direzione *Internal Audit* (di seguito anche “Gestore della Segnalazione”). Laddove la Segnalazione afferisca ad ambiti riguardanti il Modello 231, il Gestore della Segnalazione deve informare tempestivamente l'OdV; la Segnalazione e la relativa gestione saranno svolte con il coinvolgimento dell'OdV mediante un'opportuna informativa in tutte le fasi del processo di gestione.

In tutti gli altri casi, il Gestore della Segnalazione condurrà l'*iter* istruttorio in autonomia, fornendo, ove necessario, all'OdV un'informativa successiva e aggregata.

Inoltre, al fine di consentire all'OdV di svolgere i propri compiti di vigilanza circa il corretto funzionamento del sistema di *Whistleblowing* adottato dalla Società, il Gestore della Segnalazione fornisce all'Organismo una relazione semestrale sull'attività di gestione delle Segnalazioni nel loro complesso.

CDP assicura le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

CDP vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante – e degli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 – per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.).

In ogni caso, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli alle condizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, il Gestore della Segnalazione, con il coinvolgimento dell'OdV nelle circostanze sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali competenti, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo “Sistema disciplinare” del presente documento.

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

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate per un periodo non superiore ai cinque anni, salvo i casi di procedimenti giudiziari avviati/in corso ¹⁴.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla *Policy* di Gruppo “Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*”. Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge, CDP pubblica, un estratto di tale *Policy* (sia in lingua italiana che in inglese) in apposita sezione del proprio sito istituzionale (www.cdp.it) con lo scopo di fornire a tutte le parti che non hanno accesso alla *intranet* aziendale informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne.

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

6. Sistema disciplinare

6.1 Principi Generali

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lettera e), e 7, comma 4 lettera b), del Decreto, prevedono che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

Inoltre, in ottemperanza alle disposizioni introdotte con il D.Lgs. n. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, qualora a seguito delle verifiche effettuate sulle Segnalazioni ricevute, la Direzione *Internal Audit*, con il coinvolgimento dell'OdV per le materie di competenza indicate nel paragrafo precedente, riscontri la commissione di un comportamento illecito, CDP interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati e in linea con i CCNL applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal sistema normativo interno, che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definiti dai vari documenti aziendali che compongono tale sistema normativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da CDP in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello, inclusa la normativa interna della Società che ne è parte integrante, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto o, comunque, sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- b) mancato rispetto del Modello, inclusa la normativa interna della Società che ne è parte integrante, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle Attività Rilevanti o alle Attività Operative indicate nella Parte Speciale del Modello e ivi incluse le attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dalla normativa interna;
- c) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- d) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;
- e) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure, ovvero, impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- f) ogni altra violazione prevista dalla normativa interna o esterna applicabile.

Sono, inoltre, sanzionabili le seguenti condotte:

- a) violazioni inerenti al sistema *Whistleblowing* (secondo quanto descritto nel par. 6.2.8 del presente documento);
- b) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società e il relativo procedimento disciplinare.

6.2 Sanzioni

6.2.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

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

In particolare, il sistema disciplinare risulta conforme ai seguenti principi:

- è debitamente pubblicizzato, nel rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori;
- le sanzioni sono irrogate in conformità al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 Codice civile, 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;
- è assicurato il diritto alla difesa dei Dipendenti la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 7 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro il predetto termine, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il

termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui la Società dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore;

- è assicurato che la sanzione irrogata sia adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello;
- le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica di "impiegato" o "quadro direttivo", mentre per il personale con qualifica di "dirigente", queste saranno comminate tenendo conto del particolare rapporto di fiducia che vincolano i profili dirigenziali alla Società nonché dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" (di seguito per brevità "CCNL Dirigenti Credito").

6.2.2 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, il personale Dipendente privo della qualifica dirigenziale:

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE¹⁵, nei casi di (i) lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori; (ii) lieve negligenza nell'espletamento del lavoro e tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO¹⁶ nei casi di (i) ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale; (ii) inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori; (iii) negligenza non grave nell'espletamento del lavoro; (iv) omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI¹⁷ nei casi di (i) mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza; (ii) inosservanza – ripetuta o di una certa gravità – delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori; (iii) omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iv) negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO¹⁸, nei casi di violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO)¹⁹, nei casi di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla

¹⁵ Previsto alla lettera a), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

¹⁶ Previsto alla lettera b), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

¹⁷ Previsto alla lettera c), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

¹⁸ Previsto alla lettera d), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

¹⁹ Previsto alla lettera e), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire, comunque, la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

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

I provvedimenti disciplinari vengono applicati proporzionalmente alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

6.2.3 Sanzioni per il personale Dipendente in posizione “dirigenziale”

Nei casi di violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello nonché del Codice Etico e del corpo normativo interno, le misure di natura sanzionatoria da adottare saranno valutate secondo i principi del presente Sistema disciplinare relativo al complesso dei Dipendenti e, considerando il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società, anche in conformità ai principi espressi dal CCNL 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 del Codice civile.

6.2.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora si abbia notizia del compimento di una violazione da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto all'intero CdA.

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

Nell'ipotesi in cui a commettere la violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione, in assenza dei quali nessuna decisione possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del CdA convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Nell'ipotesi in cui uno dei Consiglieri coinvolti coincida con lo stesso Presidente del Consiglio di

Amministrazione, si rinvia a quanto previsto dalla legge in tema di urgente convocazione dell'Assemblea dei Soci.

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

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

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

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

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

6.2.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

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

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una violazione da parte di uno o più Sindaci, il Collegio Sindacale nella sua veste di Organismo di Vigilanza, dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto al Consiglio di Amministrazione. È dovere e potere di qualunque Sindaco non interessato dalla violazione inviare la comunicazione al CdA. 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.

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

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

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 par. 6.1, da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, CDP avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non

abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 del Codice civile, nel caso in cui l'esecuzione del contratto abbia avuto inizio.

Ai Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori ed alle Controparti delle attività di *business* è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* di CDP il Codice Etico e un estratto del Modello.

Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l'impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne CDP rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni e garanzie rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni sopra descritti fossero stati puntualmente adempiuti.

6.2.8 Sanzioni per le violazioni inerenti al sistema *Whistleblowing*

La normativa *Whistleblowing* (D.Lgs. n. 24/2023) ha introdotto un impianto sanzionatorio con riferimento alle violazioni inerenti alla disciplina sulle Segnalazioni. Nello specifico, in capo all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) è previsto il potere di applicare sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023. In particolare, l'ANAC può sanzionare:

- la persona fisica individuata come responsabile che a) abbia posto in essere ritorsioni; b) abbia posto in essere comportamenti ostativi alla Segnalazione (o abbia tentato di farlo); c) abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023, salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per gli aspetti di competenza sulla base della normativa in materia di dati personali;
- l'Organo di Indirizzo nell'eventualità in cui a) non siano stati istituiti canali di Segnalazione; b) non siano state adottate procedure per effettuare e gestire le Segnalazioni o l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto disciplinato agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023;
- il Gestore della Segnalazione laddove venisse accertato il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- il Segnalante laddove venisse accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che lo stesso sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Qualora sia riscontrata la commissione di un comportamento illecito o irregolare, CDP interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati e in linea con i CCNL applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

7. Diffusione e formazione del Modello 231

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

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

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle unità organizzative aziendali di volta in volta coinvolti nelle attività di diffusione del Modello.

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

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

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

Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:

- la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti chiave del D.Lgs. n. 231/2001;
- le novità normative introdotte nel Decreto e le evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente;
- la struttura e il contenuto del Modello 231;
- l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei Reati rilevanti;
- la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione, in linea con i contenuti della *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione;
- i valori e i principi contenuti nel Codice Etico.

In ottica *risk based*, i corsi di formazione sono erogati in modalità *e-learning* e/o in presenza a seconda dei profili professionali coinvolti.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 e la partecipazione è obbligatoria per i componenti degli organi statutari e i Dipendenti di CDP.

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

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

7.2 Dichiarazione ex D.Lgs. n. 231/2001 di componenti degli organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente di CDP, al momento dell'instaurazione del rapporto con CDP stessa, è tenuto a dichiarare di:

- aver ricevuto copia del Codice Etico, del Modello 231 e della *Policy* Anti-Corruzione adottati da CDP (i "Principi");
- averne preso visione, di conoscerne integralmente le previsioni e di rispettarne integralmente i Principi;
- non porre in essere alcun comportamento diretto a indurre e/o obbligare le figure apicali, i Dipendenti e i Collaboratori esterni di CDP a violare i Principi;
- essere consapevole che l'osservanza delle disposizioni contenute nei suddetti documenti costituisce parte essenziale degli obblighi connessi allo svolgimento del proprio incarico e che la violazione di tali disposizioni è anche sanzionabile disciplinarmente ai sensi del sistema disciplinare ivi previsto.

Per i Dipendenti di CDP, la Parte Generale e la Parte Speciale, nonché il Codice Etico e la *Policy* Anti-Corruzione sono messi a disposizione nella *intranet* aziendale.

Per i componenti degli organi statutari, la Parte Generale e la Parte Speciale e il Codice Etico sono messi a disposizione nella piattaforma virtuale dedicata/cartella elettronica nella quale è caricata la documentazione a supporto delle sedute degli Organi Sociali.

7.3 Informativa all'esterno e presidi 231

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

Inoltre, nel contesto dei rapporti di *business*, CDP svolge in fase istruttoria una specifica attività di *due diligence* in ottica *risk based* relativamente agli aspetti etico-reputazionali e di *compliance* che attengono alla controparte, richiedendo che quest'ultima dichiari: a) se abbia adottato presidi organizzativi volti a mitigare la commissione di illeciti che possano far sorgere una responsabilità a carico dell'ente; b) se sia stata coinvolta o meno in procedimenti per la commissione di illeciti da cui possa originare una responsabilità a carico dell'ente.

In aggiunta, in fase di stipula dei contratti con Terze Parti e all'esito delle valutazioni *risk based* effettuate, è previsto l'inserimento di apposite clausole contrattuali che richiedono l'impegno della controparte a tenere condotte in linea con i presidi organizzativi/normativi adottati da CDP per quanto applicabili, nonché a operare in ossequio alle leggi e ai regolamenti applicabili, alle migliori prassi internazionali e ai più alti *standard* etici.

8. Aggiornamento e adeguamento del Modello 231

8.1 Aggiornamento e adeguamento

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

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

- le modifiche significative della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello che implicano una modifica del profilo di rischio 231 della Società (i.e. la soppressione di alcune parti del Modello, l'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto ritenute rilevanti per CDP, avvio di nuovi processi/operatività/prodotti non riconducibili ad attività operative già mappate nel Modello e/o che implicano una diversa valutazione circa l'applicabilità a CDP dei reati presupposto);
- l'aggiornamento del Codice Etico;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

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

Il recepimento nel Modello delle modifiche meramente formali, ovvero, delle modifiche che non implicano una variazione del profilo di rischio 231 della Società, compete, invece, all'Amministratore Delegato, avvalendosi del supporto della Direzione *Internal Audit*. Tra queste vi rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'aggiornamento della denominazione delle direzioni/unità organizzative coinvolte;
- le modifiche all'Allegato flussi (i.e. introduzione ed eliminazione flussi, modifica delle periodicità o delle strutture *owner*);
- l'aggiornamento formale dell'elenco dei reati presupposto e ai processi descritti.

L'Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello (sia di natura sostanziale che formale) e le proprie considerazioni sono formalmente trascritte nei verbali delle sedute e messe agli atti;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello all'Amministratore Delegato e, per il suo tramite, al CdA, facendosi supportare nell'attività di aggiornamento dalla Direzione *Internal Audit*.

Per l'aggiornamento del Codice Etico, inoltre, la Direzione *Internal Audit* si coordina con la l'Area Persone e Organizzazione.

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