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

Parte Generale

CDP Reti

Indice

Glossario

- **Alta Direzione**: i primi riporti del Presidente, dell'Amministratore Delegato di CDP Reti S.p.A.
- **Amministratore Delegato o AD**: l'Amministratore Delegato di CDP Reti S.p.A.
- **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 Capogruppo**: Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **CDP Reti o la Società**: CDP Reti S.p.A.
- **Codice Etico:** Codice Etico di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento, 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 Reti e di CDP.
- **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 di CDP Reti 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 Reti stipula accordi commerciali e/o di investimento.
- **C.P.**: Codice Penale.
- **Destinatari**: tutti i componenti dei vari organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori, 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 CDP Reti, ivi compresi i dirigenti e il personale distaccato riconducibile ad altre società del Gruppo CDP.
- **D. Lgs. n. 231/2001 o il Decreto**: il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **ESG**: i criteri di sostenibilità *Environmental, Social, Governance*.
- **Fornitori**: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner*.
- **Illeciti:** gli illeciti amministrativi rientranti nel novero del Decreto.
- **Gruppo Cassa Depositi e Prestiti o Gruppo CDP**: Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e le società soggette a direzione e coordinamento di CDP ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile.

- **Linee guida**: le Linee Guida adottate da Confindustria e da ABI per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001.
- **Modello o Modello 231**: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia atto normativo interno (regolamento, procedura, linea guida, ordine di servizio, ecc.) ivi richiamato.
- **Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo**: organismo di natura collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui è affidato il compito di (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché (ii) indirizzare le proposte di aggiornamento dello stesso agli organi/funzioni competenti, supervisionando le attività funzionali a tale scopo.
- **Organo Amministrativo**: il Consiglio di Amministrazione della Società.
- ***Partner***: le controparti contrattuali con le quali CDP Reti addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinate a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Pubblica Amministrazione o PA**: gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Reati o Reati presupposto**: le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente collettivo prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, riportate nell'Allegato 1 del presente Modello.
- **Segnalante**: persona fisica, appartenente al personale di CDP Reti o alle terze parti[1] così come definite nella *Policy* di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing*", che effettua una segnalazione sulla base di quanto previsto dalla citata *Policy*.
- **Segnalazione**: comunicazione del Segnalante, scritta od orale, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante stesso è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo così come disciplinate dalla *Policy* di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*".
- **Società Coordinate**: società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento, compresa CDP Reti.
- **Soggetti Apicali**: persone che, nell'ambito di CDP Reti, 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.

[1] Come specificatamente identificati all'art. 3 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, il c.d. "Decreto *Whistleblowing*".

- **Soggetti Sottoposti**: persone che, nell'ambito di CDP Reti, 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 Reti (ad esempio lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, azionisti, fornitori, collaboratori, ecc.).
- **Vertici Aziendali**: Presidente e Amministratore Delegato 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 concretizzatasi.

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 Reti, 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, dalle Linee Guida 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 Reti 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 CDP Reti S.p.A.*

3.1. CDP Reti S.p.A.

CDP Reti S.p.A. è una società di investimento, soggetta a direzione e coordinamento da parte di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., che è stata costituita nel mese di ottobre 2012 e, successivamente, nel maggio 2014, trasformata da società a responsabilità limitata in società per azioni.

La Società ha per oggetto la detenzione e la gestione sia ordinaria sia straordinaria, in via diretta e/o indiretta, delle partecipazioni in Snam S.p.A. ("Snam"), Italgas S.p.A. ("Italgas") e Terna S.p.A. ("Terna"), come investitore di lungo periodo con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo delle infrastrutture di trasporto, dispacciamento, rigassificazione, stoccaggio e distribuzione del gas naturale così come della trasmissione di energia.

CDP Reti, infatti, alla luce delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 maggio 2012 (DPCM) (che ha definito modalità e termini della separazione proprietaria di Snam da ENI S.p.A.), ha acquisito da ENI S.p.A. una partecipazione in Snam. Successivamente, nel 2014, con l'obiettivo di far confluire nel patrimonio di un unico soggetto le partecipazioni nelle società gestrici le reti infrastrutturali di interesse strategico nazionale e nell'ambito dell'operazione di apertura del capitale sociale di CDP Reti a terzi investitori, è stata conferita a CDP Reti l'intera partecipazione detenuta da CDP in Terna. Il conferimento di tale partecipazione ha consentito a CDP Reti di assumere il ruolo di *sub-holding* di riferimento del Gruppo CDP per quanto attiene al settore delle infrastrutture energetiche. Nel 2016, in conseguenza della scissione parziale e proporzionale di Snam, sono state assegnate azioni di Italgas a CDP Reti. Nel 2017 CDP Gas S.r.l., già azionista di Italgas, è stata fusa per incorporazione in CDP, cui sono state trasferite le azioni di Italgas di proprietà di CDP Gas S.r.l., che ha poi proceduto a trasferirle a CDP Reti, determinando quindi un accrescimento della partecipazione già detenuta da quest'ultima in Italgas. CDP Reti redige un bilancio consolidato.

La Società può, inoltre, compiere, purché in via strumentale al raggiungimento dell'oggetto sociale, tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali e finanziarie, utili e/o opportune.

3.2. Modello di *governance* di CDP Reti

Il capitale sociale di CDP Reti è distribuito in azioni speciali senza indicazione del valore nominale, suddivise in Azioni di Categoria A, B e C, che attribuiscono ai loro titolari i medesimi diritti amministrativi e patrimoniali, salvo quanto previsto da specifiche disposizioni statutarie, e le quali possono essere, nelle ipotesi previste dallo Statuto, convertite in azioni ordinarie.

Le azioni così suddivise sono distribuite tra:

- Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (detiene il **59,1%** delle azioni di CDP Reti), socio titolare di tutte le Azioni di Categoria A emesse dalla Società;
- State Grid Europe Limited (detiene il **35,0%** delle azioni di CDP Reti), socio titolare di tutte le Azioni di Categoria B emesse dalla Società;

mentre le Azioni di Categoria C possono essere sottoscritte e detenute unicamente da Soggetti aventi i seguenti requisiti soggettivi: fondazioni di origine bancaria, casse private di previdenza e assistenza, compagnie di assicurazione, fondi pensione, fondi assicurativi aventi sede legale nel territorio della Repubblica Italiana. Al fine di regolare i rispettivi diritti e obblighi, CDP e State Grid Europe Limited

hanno sottoscritto un patto parasociale iscritto presso gli uffici del Registro delle Imprese di Roma e Milano.

Nell'ottica di assicurare nel tempo dispositivi di governo societario, processi decisionali e una struttura organizzativa adeguata, CDP Reti ha provveduto ad adottare un modello di *governance* di tipo "tradizionale", secondo i dettami del Codice civile.

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

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, "CdA"), composto da cinque membri, nominati dall'Assemblea in ossequio alle normative vigenti e nel rispetto dei principi di parità di accesso agli organi sociali del genere meno rappresentato. Inoltre, gli amministratori sono rieleggibili e, salva diversa delibera dell'Assemblea, restano in carica per tre esercizi sociali, scadendo alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è nominato dall'Assemblea tra gli amministratori designati dai titolari di Azioni di Categoria A.

Il CdA, nonché Organo Amministrativo, detiene tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con espressa facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge e lo Statuto adottato dalla Società riservano in modo tassativo all'Assemblea. Esso può nominare, tra i propri componenti diversi dal Presidente, un Amministratore Delegato, individuato nel novero degli Amministratori eletti nella lista presentata dai titolari di Azioni di Categoria A, al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delegare proprie attribuzioni. Su proposta dell'Amministratore Delegato, il CdA può nominare un Direttore Generale e determinarne i relativi poteri.

Il Consiglio di Amministrazione nomina altresì, 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. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico delle Disposizioni in Materia di Intermediazione Finanziaria).

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 può essere conferita all'Amministratore Delegato, all'atto della nomina nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti, nonché agli altri membri del CdA per singoli atti o categorie di atti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nell'ambito dei poteri che gli sono attribuiti, l'Amministratore Delegato, possono nominare institori e procuratori per determinati atti o categorie di atti anche soggetti estranei alla Società, ove necessario, determinandone contestualmente mansioni, poteri e attribuzioni nel rispetto delle limitazioni di legge.

Il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti, i quali durano in carica per tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e sono rieleggibili. L'Assemblea nomina i sindaci secondo le disposizioni di legge e nel rispetto della normativa vigente in materia di parità di accesso agli organi

sociali del genere meno rappresentato e sulla base delle disposizioni dello Statuto adottato dalla Società.

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

3.3. Assetto organizzativo di CDP Reti

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

In tal senso la Società:

- recepisce il Codice Etico di Gruppo (d'ora in avanti, per brevità, il "Codice Etico"), che definisce i principi etici, 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 Reti. I valori del Codice Etico sono vincolanti per chiunque lavori in CPD Reti, qualsiasi sia il legame e il tipo di attività svolta, e lo stesso costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- recepisce la normativa di Gruppo, che comprende le norme che CDP - in qualità di Capogruppo - emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di disciplinare le attività considerate rilevanti - sulla base dei "Principi Generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento" - e in conformità alla normativa anche regolamentare vigente e/o in materia di gestione dei rischi;
- adotta un'articolata normativa interna (funzionigramma, regolamenti, procedure, istruzioni operative, ordini di servizio e comunicazioni di servizio, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici attività aziendali e i relativi flussi informativi;
- adotta 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;
- adotta un sistema integrato di gestione dei rischi, tra cui quelli relativi alla *compliance*, articolato su tre livelli, in linea con la regolamentazione di settore e le *best practice* applicabili: i controlli di primo livello effettuati dalle strutture operative, i controlli di secondo svolti dalle funzioni di Capogruppo, in virtù di appositi *service agreement* (che assicurano il presidio del profilo di rischio complessivo, definendo le metodologie e monitorando le esposizioni alle diverse tipologie di rischio) e i controlli di terzo livello svolti dalla Direzione Internal Audit, esternalizzata presso CDP, sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del complessivo sistema di controllo interno perseguendo il continuo miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dello stesso;
- adotta dei Sistemi di Gestione conformi ai requisiti delle Norme UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro), UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) per tutte le attività aziendali. Ciò in quanto la Società, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, ha fatto della tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente un elemento portante della propria cultura e un obiettivo fondamentale nell'ambito delle proprie attività e dei rapporti con le parti interessate.

L'intero assetto organizzativo di cui sopra è comunicato a tutte le persone aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, tramite accesso alla *intranet* aziendale, diventando così vincolante per ciascuno di essi. Di seguito, viene effettuata un'analisi delle varie componenti del complessivo assetto organizzativo di CDP Reti.

3.3.1. Il sistema organizzativo

CDP Reti 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, per taluni ambiti, si avvale del supporto operativo della Capogruppo e di altre Società del Gruppo sulla base di accordi contrattuali che dotano la Società di tutte le competenze e dei servizi indispensabili per il corretto svolgimento della propria attività e che prevedono:

- la formale definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante (CDP Reti) e della società mandataria;
- la chiara identificazione degli ambiti di operatività oggetto dei servizi da erogare in favore di CDP Reti;
- l'inserimento di clausole specifiche nell'ambito delle quali le società si impegnano, l'una nei confronti dell'altra, al rispetto più rigoroso dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del Decreto, che le parti dichiarano di ben conoscere e accettare.

CDP Reti ha adottato un Funzionigramma che costituisce lo strumento attraverso il quale la Società, 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, di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti di posizione 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 Reti, 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 Reti, 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 CDR Reti 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	*Policy* 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	Codice Etico e Modello 231
SECONDO LIVELLO	Funzionigramma Aziendale
TERZO LIVELLO	Politiche Generali 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, (*i*) sia in via diretta, considerandola essa stessa Normativa Aziendale, tramite Ordini di Servizio, e assicurandone la coerenza con le altre normative aziendali vigenti, (*ii*) sia mediante recepimento interno dei relativi contenuti.

3.3.3. Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri prevede che il CdA, il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato, ciascuno nell'ambito dei poteri attribuiti, 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. 21 dello Statuto); (ii) con apposita deliberazione, attribuisce i poteri all'Amministratore Delegato;
- l'Amministratore Delegato di CDP Reti, 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 (art. 21 dello Statuto).

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 Reti spetta sia al Presidente sia all'Amministratore Delegato (art. 21 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 Reti, 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 CDP Reti 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 Reti 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"), ad esempio, le funzioni di Capogruppo – operanti a favore di CDP Reti in virtù di apposito *service agreement* – di controllo dei rischi (*risk management*), inclusa la funzione di controllo dei rischi operativi e ICT, e di conformità alle norme (*compliance*). 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 il supporto delle funzioni competenti di CDP.

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[2]. L'*Internal Audit* predispone 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 relazione al confronto con le altre funzioni di controllo aziendali. Il piano considera le eventuali indicazioni del Presidente del CdA, dell'Amministratore Delegato e degli altri Organi Societari ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione previo esame 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 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, con periodicità almeno semestrale e previo esame del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, tale funzione fornisce un'informativa al CdA sullo stato di avanzamento e sugli esiti delle attività previste nel 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 Reti.

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, recepisce il Codice Etico di Gruppo, parte integrante del Modello 231, e strumento che definisce i principi di condotta a cui deve essere improntata l'attività aziendale, al quale sono tenuti a uniformarsi tutti i Destinatari del Modello. Nel caso in cui emergano

[2] Si precisa che la Direzione Internal Audit di CDP Reti è esternalizzata presso Cassa Depositi e Presiti S.p.A. ed opera in virtù di apposito *service agreement*.

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 industriale (*business plan*), 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 Reti.

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 dalle 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 Reti beneficia altresì dell'adozione di 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.

Di seguito si riportano i principali modelli di *compliance* e sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali che, nei termini di cui sopra, informano l'operatività di CDP Reti.

- ***Sistema di gestione Anti-Corruzione***

La Società opera in regime di continuità e in piena conformità alle disposizioni e agli indirizzi emanati da CDP in materia di sistema di gestione Anti-Corruzione, in quanto sottoposta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo. A tal fine, la Società recepisce integralmente e applica i presidi di controllo previsti dalla Capogruppo in materia, assicurandone la rigorosa osservanza, nonché la *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 in ambito reputazionale per la Società 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 Reti.

La Società, 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".

- ***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.

In CDP Reti, in qualità di emittente, (titoli di debito quotati in un mercato regolamentato) avente l'Italia come Stato membro di origine , il Consiglio di Amministrazione nomina, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari per lo svolgimento dei compiti attribuiti allo stesso dall'art. 154-*bis* del TUF, individuando, a tal fine, un soggetto in possesso dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e competenza.

L'articolazione del sistema di controllo è definita coerentemente al modello adottato nel *CoSO Report*[3], 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*, in relazione ai potenziali impatti sull'informativa finanziaria stessa.

A livello metodologico, CDP Reti, segue la *Policy* del Gruppo CDP che definisce il *framework* metodologico e gli strumenti operativi che la Capogruppo CDP e le Società controllate 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*.

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 qualitativa 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.

Per consentire al Dirigente Preposto e agli organi amministrativi delegati del Gruppo CDP RETI il rilascio dell'attestazione di cui all'arti. 154 *bis* del TUF, è istituito un sistema di attestazioni "a catena"

[3] *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.*

infragruppo, in merito ai dati ed alle informazioni fornite per la preparazione del bilancio consolidato del Gruppo CDP Reti.

Poiché il sistema di controllo interno definito a livello di Gruppo 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.

- ***Antitrust***

CDP Reti 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.

La Società ha recepito dalla Capogruppo 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 Reti, così come le Società coordinate, inoltre, ha recepito 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 una normativa in materia di Parti Correlate, su *input* dell'*Internal Audit* e alla luce delle normative adottate dalla Capogruppo, CDP Reti 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 Reti, 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, il Regolamento interno emanato da CDP Reti in materia determina – 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". Tale Regolamento definisce, inoltre, le modalità di istruzione e approvazione delle operazioni con Parti Correlate, nonché i flussi informativi inerenti a tali operazioni.

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

CDP Reti, 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 e UNI EN ISO 45001:2018 (così come aggiornata nel 2024, con l'inclusione della sezione A1:2024).

Tale Sistema di Gestione – che definisce le prescrizioni e fornisce precise indicazioni comportamentali nei confronti di tutti i dipendenti che prestano lavoro presso la sede della Società – è adottato in modo appropriato rispetto al contesto in cui CDP Reti 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 e della Salute e Sicurezza sul Lavoro 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 e Salute e Sicurezza sul Lavoro 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 interessate;
- 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.);
- 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 e alla Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- 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;
- definire obiettivi di miglioramento in materia di Ambiente e Salute e Sicurezza sul Lavoro 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.

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.

3.5. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP Reti

CDP Reti 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 princìpi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno di CDP Reti 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 princìpi cardine dello stesso – e dalla **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 Reti. 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 231 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** del Gruppo CDP;
- **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 dell'ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa;
- **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. n. 231/2001**, **(Allegato 2 alla Parte Generale)**, che fornisce, per ogni Attività Rilevante prevista nel Modello 231 di CDP Reti, 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 sulle attività di vigilanza dell'OdV, si rimanda al par. 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 evidenzi 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 e finalizzati alla prevenzione dei Reati previsti dal Decreto, ritenuti rilevanti per CDP Reti 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.

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

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati Connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP Reti nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di CDP Reti 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 Reti fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali;
- di conseguenza, consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di CDP Reti in caso di commissione di reati.

3.7. Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231 di CDP Reti

CDP Reti garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria 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 la Capogruppo e CDP Reti o, altresì, tra quest'ultima e le altre società del Gruppo ad essa legate in virtù di specifici *service agreement*.

In particolare, CDP Reti 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 di Confindustria, nell'attività di *risk assessment* vengono altresì tenute in considerazione le criticità emerse in passato nel contesto dell'operatività di CDP Reti.

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 Reti. 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 Reti 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 Reti 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 Reti 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 Reti 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), 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 recepito la *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione.

3.9. 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) , 25-*sexiesdecies* (contrabbando), 25-*undevicies* (delitti contro gli animali), 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. Destinatari del Modello

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 Reti 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 Reti 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 Reti 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 del Gruppo CDP

CDP, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento di cui all'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 di Gruppo, recepito dalla Società;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano nel contesto del Gruppo 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.

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.

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

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 ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 4-*bis* del Decreto, il CdA di CDP Reti 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;
- che lo stesso si riunisca, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero qualora ne facciano richiesta gli altri due componenti, o, in genere, quando ciò risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'Organismo stesso.

4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

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

- autonomia e indipendenza - tali requisiti sono fondamentali atteso che l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Questi possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica, la più elevata possibile, 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, infatti, 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

CDP Reti ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, organo collegiale composto da 3 (tre) sindaci effettivi e 2 (due) sindaci supplenti, nominati dall'Assemblea dei Soci.

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

I membri dell'OdV restano in carica – al pari del Collegio Sindacale – per tre esercizi e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori e sono rieleggibili. Essi 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 dalla carica (e ineleggibilità), si rimanda alla disciplina prevista in materia per il Collegio Sindacale dagli art. 2399 e ss. del Codice Civile.

In caso di morte, di rinunzia 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.

La permanenza, in capo ai membri dell'OdV, dei requisiti di onorabilità è verificata periodicamente dal Consiglio di Amministrazione.

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

Infine, a fine mandato, l'OdV predispone 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 Reti verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

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

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 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;
- vigilare sul funzionamento del sistema di gestione delle Segnalazioni W*histleblowing*, anche attraverso la ricezione dei flussi informativi previsti a tal fine, nell'ottica di monitorare (*i*) l'adozione e l'attivazione dei canali interni di segnalazione, (*ii*) la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*, (*iii*) lo svolgimento di attività formative e informative in materia di *Whistleblowing*.

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 di CDP, in virtù del relativo *Service Agreement* (*outsourcer*).

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, eventi o notizie che:

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

CDP Reti 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 Reti sono riportati all'interno dell'Allegato 2, che costituisce parte integrante del Modello al quale si rimanda.

Per ogni Attività Rilevante è stato:

- individuato l'oggetto del flusso informativo;
- identificato 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@cdpreti.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 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).

Per la gestione dei flussi e della relativa documentazione l'OdV si avvale della Direzione *Internal Audit* della Società che opera in stretto coordinamento con l'Area Supporto Organismo di Vigilanza di CDP.

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 (Dirigente preposto *ex* L. n. 262/2005, Datore di Lavoro *ex* D. Lgs. n. 81/2008, Responsabile *Internal Audit*); il coordinamento si realizza attraverso incontri periodici e flussi informativi.

4.4.2. Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV di CDP Reti 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 Reti 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 tal caso, 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 l'esito di tale implementazione;
- segnalare ai Vertici Aziendali e ai Soggetti Apicali eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

Inoltre, l'OdV di CDP Reti provvede a trasmettere all'OdV di CDP S.p.A.:

- copia delle relazioni periodiche predisposte per il Consiglio di Amministrazione di CDP Reti;
- informativa circa eventuali violazioni da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione di CDP Reti, per le opportune valutazioni circa le possibili implicazioni di rischio per la Capogruppo.

5. Whistleblowing

Le Segnalazioni sono gestite da CDP Reti 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 del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati 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 Reti sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le Segnalazioni attraverso i seguenti canali interni istituiti presso CDP Reti:

- **piattaforma informatica**: per effettuare segnalazioni scritte e orali, accessibile sul sito istituzionale al seguente link *https://www.cdp.it/sitointernet/it/cdp_reti_whistleblowing.page*;
- **posta ordinaria**: indirizzata all'*Internal Audit* di CDP Reti, Piazza Giuseppe Verdi n. 10, 00198, Roma;
- incontro diretto e riservato con il Gestore della Segnalazione, veicolando la richiesta mediante uno dei canali sopra menzionati.

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 – CDP Reti - Whistleblowing*" indirizzata al Gestore della Segnalazione.

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

La gestione delle segnalazioni è attribuita alla Direzione Internal Audit di CDP Reti (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 Reti assicura le misure di protezione previste dal D. Lgs. n. 24/2023 tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

CDP Reti 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 limitatamente alle segnalazioni che afferiscano ad ambiti riguardanti il Modello o a condotte comunque rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 ed esclusivamente con le modalità di coinvolgimento sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali interessate, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema Disciplinare" del presente documento.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale 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[4].

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 Reti pubblica un estratto di tale *Policy* (sia in lingua italiana che in inglese) in apposita sezione del proprio sito *internet* istituzionale (*https://www.cdp.it/sitointernet/it/cdp_reti_whistleblowing.page*) con lo scopo di fornire a tutte le parti informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne.

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 del l'OdV per le materie di competenza e secondo le modalità indicate nel paragrafo precedente, riscontri la commissione di un comportamento illecito, CDP Reti interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati ed

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

in linea con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

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.

6.2. Violazioni

In particolare, a titolo generale e meramente esemplificativo, 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. 6.3.7. 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.

6.3. Sanzioni

6.3.1. 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 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro il predetto termine, la lavoratrice/il 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/al 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").

6.3.2. Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso la Società, nonché quanto previsto dalla legge e dal CCNL, il personale Dipendente privo della qualifica dirigenziale:

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE[5], 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 SCRITTO[6] 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 GIORNI[7] 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 MOTIVO[8], 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 sicuramente nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO)[9], nei casi di mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari p per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla 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 dalle modalità relative alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

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

---

[5] Previsto alla lettera a), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.
[6] Previsto alla lettera b), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.
[7] Previsto alla lettera c), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.
[8] Previsto alla lettera d), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.
[9] Previsto alla lettera e), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL.

6.3.3. Sanzioni per il personale Dipendente in posizione "dirigenziale"

Nei casi di violazione, da parte dei Dirigenti, delle norme del Modello nonché del Codice Etico e 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.

6.3.4. 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 da qualsiasi Destinatario del Modello, 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.

6.3.5. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

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

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una violazione da parte di uno o più Sindaci, ciascun membro del Collegio Sindacale nella sua veste di Organismo di Vigilanza, dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto al Consiglio di Amministrazione. È dunque dovere e potere di qualunque Sindaco non interessato dalla violazione, nonché di qualsiasi Destinatario del Modello che ne venga a conoscenza, 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.

6.3.6. 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 paragrafo 6.2, da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, CDP Reti 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 Reti il Codice Etico e un estratto del Modello (Parte Generale).

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

6.3.7. 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 Reti 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 Reti, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle Attività 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 Reti si impegna a diffonderlo attraverso la *intranet* aziendale condivisa, a tutti i Dipendenti e tramite documentazione ad hoc ai componenti degli organi statutari.

CDP Reti, inoltre, diffonde corrette informazioni, sul sito istituzionale e tramite la *intranet* aziendale, sull'utilizzo dei canali interni ed esterni per le Segnalazioni *Whistleblowing*.

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, delle funzioni aziendali interessate.

Difatti, al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello e del sistema *Whistleblowing*, 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 ed evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente;

- la struttura e il contenuto del Modello 231;
- l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei Reati rilevanti;
- la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione, in linea con i contenuti della *Policy* di Gruppo Anti-Corruzione;
- i valori e i principi contenuti nel Codice Etico;
- la disciplina in materia di *Whistleblowing*.

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 Dipendenti di CDP Reti.

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

L'Organismo di Vigilanza, tramite la 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 Reti, al momento dell'instaurazione del rapporto con CDP Reti stessa, è tenuto a dichiarare di:

- aver ricevuto copia del Codice Etico, del Modello 231 e della *Policy* Anticorruzione adottati da CDP Reti (i "Principi");
- aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello;
- non porre in essere alcun comportamento diretto a indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi: (a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di CDP Reti o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a), e (c) i collaboratori esterni;
- essere consapevole che l'osservanza delle disposizioni contenute nei suddetti documenti costituisce parte essenziale degli obblighi connessi allo svolgimento del proprio incarico e che la violazione di tali disposizioni è anche sanzionabile disciplinarmente ai sensi del sistema disciplinare ivi previsto.

Per i dipendenti di CDP Reti, la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello nonché il Codice Etico e la *Policy* Anticorruzione 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 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 del Gruppo CDP e la *Policy* di Gruppo Anticorruzione sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali CDP Reti intrattiene rapporti contrattuali e sono resi disponibili tramite il sito *internet* di CDP Reti.

Inoltre, nel contesto dei rapporti di *business*, CDP Reti 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 Reti 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

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 Reti, 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 Reti 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 dell'*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 dei 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, dall'*Internal Audit*.

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

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