cdp
fondazione

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

Parte Generale

Indice

Indice 1

Scheda del documento 3

Storia del documento 4

Glossario 5

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

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti 8

2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria 9

3. Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione CDP 10

3.1 La Fondazione CDP 10

3.2 Modello di *governance* della Fondazione CDP 11

3.3 Assetto organizzativo della Fondazione CDP 11

3.3.1 Il sistema organizzativo 12

3.3.2 Il sistema normativo 13

3.3.3 Il sistema dei poteri 13

3.3.4 Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi della Fondazione 14

3.4 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Fondazione CDP 14

3.5 Le componenti del Modello 231 15

3.6 Finalità del Modello 231 16

3.7 Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231 di Fondazione CDP 16

3.8 I Reati maggiormente rilevanti 17

3.9 I Reati non rilevanti 18

3.10 Destinatari del Modello 18

4. Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. 231/2001 19

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 19

4.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV 20

4.3 Funzioni e poteri 20

4.4 Flussi informativi 22

4.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV 22

4.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV 22

5. Whistleblowing 23

6. Sistema disciplinare 26

6.1 Principi Generali 26

6.2 Sanzioni 28

6.2.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti 28

6.2.2. Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale 29
6.2.3 Sanzioni per il personale Dipendente in posizione "dirigenziale" 31
6.2.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori 31
6.2.5 Sanzioni nei confronti dei membri del Collegio dei Revisori dei conti 32
6.2.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Consulenti, Partner, Fornitori e Beneficiari 32
6.2.7 Sanzioni per le violazioni inerenti al sistema Whistleblowing 32

7. Diffusione e formazione del Modello e clausole contrattuali 33
7.1 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari 33
7.2 Dichiarazione *ex* D. Lgs. n. 231/2001 di componenti degli organi statutari e Dipendenti 34
7.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231 35
7.4 Pendenza e sopravvenienza di circostanze rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 36

8. Aggiornamento e adeguamento del Modello 37
8.1 Aggiornamento e adeguamento 37

Scheda del documento

Tipologia Documento	□ Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
Normativa interna abrogata	□ Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale del 22/04/2024
Principale normativa interna collegata	□ Codice Etico della Fondazione □ Policy "Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*" □ Policy Anticorruzione
Riferimenti a normativa esterna	□ D. Lgs n. 231/2001 □ Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione" (c.d. *Whistleblowing*) □ 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*"
Approvazione	□ Consiglio di Amministrazione 28/07/2025
Modalità di pubblicazione	□ Sito *web* della Fondazione CDP □ Cartelle di rete

Glossario

- **Attività Rilevanti**: le 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 Fondazione.
- **Beneficiari**: i diretti interessati dell'attività istituzionale della Fondazione, ossia i soggetti cui sono destinate le erogazioni.
- **Codice Etico**: il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Fondazione sono tenuti a adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori**: coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Fondazione, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti**: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Collegio dei Revisori dei conti**: organo di controllo della Fondazione che, ai sensi dell'art. 14 e 15 dello Statuto, esercita il controllo sull'amministrazione della Fondazione, provvede al riscontro della gestione finanziaria, accerta la regolare tenuta della contabilità e dei relativi libri, esamina il bilancio preventivo e quello consuntivo ed esprime il proprio parere mediante relazioni scritte, partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.
- **Consiglio di Amministrazione o Consiglio o CdA**: il Consiglio di Amministrazione della Fondazione.
- **Destinatari**: i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i *Partner* e i Beneficiari, in generale, tutti i terzi che agiscano per conto della Fondazione nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione, ivi compresi il personale dirigenziale e i dipendenti del Fondatore o di altre società del Gruppo CDP in distacco presso la Fondazione.
- **D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto**: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Direttore Generale o DG**: il Direttore Generale della Fondazione CDP.
- **Fondazione**: Fondazione CDP.
- **Fondatore**: Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **Fornitori**: i fornitori di beni e servizi non professionali della Fondazione che non rientrano nella definizione di *Partner*.

- **Illeciti**: gli illeciti amministrativi previsti dal Decreto.
- **Linee Guida**: le Linee Guida adottate da Confindustria 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**: l'organismo 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 nonché (ii) indirizzare le proposte di aggiornamento del Modello agli organi/funzioni competenti, supervisionando le attività funzionali a tale scopo.
- ***Partner***: le controparti contrattuali con le quali la Fondazione addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare 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 prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **Segnalante**: persona fisica, appartenente al Personale della Fondazione CDP o alle Terze parti - così come definite nella *Policy* "Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*" adottata dalla Fondazione- 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* "Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*" adottata dalla Fondazione.
- **Soggetti Apicali**: persone che, nell'ambito della Fondazione, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti**: persone che, nell'ambito della Fondazione, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Terze Parti**: soggetti esterni aventi un rapporto giuridico con la Fondazione CDP (ad esempio, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, fornitori, collaboratori, ecc.).

- ***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 del Decreto).
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 del Decreto).
La responsabilità dell'Ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26 del Decreto), 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. del Decreto), 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 del Decreto). 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:

- l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo risultato idoneo alla prevenzione della condotta illecita posta in essere;
- l'istituzione del c.d. Organismo di Vigilanza;
- la concreta esecuzione da parte dell'Organismo di Vigilanza dei propri compiti e delle proprie funzioni;
- 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 Decreto, 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.
Fondazione CDP, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, si è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 emanate da Confindustria nonché alle più rilevanti *best practice* in materia.
Infine, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello 231, la Fondazione CDP ha altresì tenuto in considerazione i principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

3. Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione CDP

3.1 La Fondazione CDP

La Fondazione, costituita in data 11 giugno 2020 per iniziativa di Cassa depositi e prestiti S.p.A., persegue, ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, esclusivamente scopi di pubblica utilità, sociale e culturale, senza fini di lucro. Tali scopi sono perseguiti mediante lo svolgimento di attività e iniziative nei seguenti settori:

- Settore Assistenza e Ricerca Scientifica: attività e iniziative di interesse generale in ambito "sostegno emergenze e sostenibilità";
- Settore Educazione: attività e iniziative di interesse generale in ambito "cultura";
- Settore Istruzione: attività e iniziative di interesse generale in ambito "formazione e inclusione sociale".

La Fondazione promuove la cultura di uno sviluppo sostenibile dei territori, delle persone e delle comunità. Crede nel valore della cultura d'impresa come strumento privilegiato a servizio dei cittadini, per garantire un presente e un futuro migliore al Paese.
A tal proposito, la Fondazione si impegna a sostenere il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per uno sviluppo mondiale sostenibile.
Per il raggiungimento delle finalità a cui è preposta dallo Statuto, la Fondazione definisce un quadro d'intervento le cui linee strategiche prevedono di:

- valorizzare e contribuire a rendere competitivo il capitale umano del futuro del Paese;
- creare una rete di connessione sociale tra centri, periferie, istituzioni e centri d'eccellenza;
- rispondere con azioni concrete e di lungo periodo a tematiche e urgenze condivise e trasversali del Paese rientranti nei tre settori di intervento della Fondazione;
- contribuire significativamente al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* ("SDGs") delle Nazioni Unite per uno sviluppo sostenibile mondiale.

3.2 Modello di *governance* della Fondazione CDP

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di cinque ad un massimo di sette membri, di cui un Presidente, tutti nominati dal Fondatore.
Il Consiglio di Amministrazione, ove non abbia provveduto direttamente il Fondatore, elegge fra i suoi componenti il Presidente e, eventualmente un Vicepresidente, entrambi su designazione del Fondatore.
Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione e provvede, tra le altre cose, a nominare il Direttore Generale e il Comitato Scientifico.
Il Collegio dei Revisori dei conti si compone di tre membri compreso il Presidente, tutti nominati dal Fondatore, che devono possedere i requisiti previsti dagli articoli 2409 bis e 2399 c.c. In particolare, il Collegio dei Revisori dei conti esercita il controllo sull'amministrazione della Fondazione, provvede al riscontro della gestione finanziaria, accerta la regolare tenuta della contabilità della Fondazione e dei relativi libri, esamina il bilancio preventivo e il bilancio consuntivo ed esprime il proprio parere mediante relazioni scritte. La Fondazione redige il bilancio secondo i principi e la normativa di settore.
Lo Statuto della Fondazione prevede la presenza del Comitato Scientifico che fornisce supporto consulenziale alle decisioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione. In particolare, predispone pareri e formula proposte in ordine ai programmi, agli studi, alle iniziative e, in termini più generali, alle attività della Fondazione. Inoltre, coadiuva il Consiglio d'Amministrazione e il Direttore Generale nella valutazione dell'efficacia degli interventi proposti o svolti, e fornisce indicazioni *ex-ante* sulla selezione dei progetti nonché valutazioni *ex-post* sui risultati conseguiti.
Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione, anche al di fuori dei suoi componenti. Resta in carica per il periodo di durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile. È responsabile della gestione operativa e della implementazione della strategia deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale, inoltre, tra le altre cose, cura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione della Fondazione e l'assetto organizzativo e operativo della Fondazione, oltre a esercitare gli ulteriori poteri attribuitigli dal Consiglio di Amministrazione.

3.3 Assetto organizzativo della Fondazione CDP

La Fondazione è dotata di un assetto organizzativo finalizzato a perseguire la sua missione, assicurando efficienza ed efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, piena conformità al quadro normativo applicabile.
In tal senso la Fondazione adotta:

- un Codice Etico, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Fondazione sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- una normativa interna (regolamenti, linee guida, procedure, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici attività ed i relativi flussi informativi;

- un composito sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Fondazione.

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto a - e con ciò diviene vincolante per - tutti i Dipendenti, mediante archiviazione della documentazione in apposita cartella di rete.

3.3.1 Il sistema organizzativo

La Fondazione 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 Fondazione ha adottato un regolamento di organizzazione e funzionamento, che costituisce lo strumento attraverso il quale la Fondazione, in armonia con gli indirizzi e le linee guida strategiche, disciplina:

- il proprio modello organizzativo e di funzionamento operativo;
- 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 Statutari.

La Fondazione, inoltre, assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio, della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale (ad esempio, costituzione di Unità Organizzative di primo livello), di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti di posizioni chiave in struttura, di uscita dall'organizzazione di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali.
In merito alla struttura organizzativa adottata dalla Fondazione, si rinvia dinamicamente all'organigramma tempo per tempo vigente. Si evidenzia inoltre che la Fondazione, per taluni ambiti[1], si avvale del supporto operativo del Fondatore sulla base di contratti di prestazione (c.d. *Service Agreement*) che dotano la Fondazione delle competenze e dei servizi indispensabili per il corretto svolgimento della propria attività.
I Service Agreement sono strutturati al fine di fornire le seguenti informazioni:

- formale definizione degli obblighi e delle responsabilità della società mandante (Fondazione) e della società mandataria;
- chiara identificazione degli ambiti di operatività oggetto dei servizi da erogare in favore della Fondazione;
- definizione di appositi livelli di servizio (*Service Level Agreement*) per il monitoraggio periodico, da parte della Fondazione, delle attività svolte dalla società mandataria in conformità alle pattuizioni contrattuali;

[1] A titolo esemplificativo e non esaustivo: amministrazione e gestione risorse umane, bilancio, normativa e segnalazioni, fiscale, finanza, servizi informatici, supporto legale e societario, gestione degli acquisti, servizi di logistica, security.

- identificazione dei responsabili di ciascuna struttura che rivestono il ruolo di referente/interfaccia operativa per le attività oggetto del contratto;
- clausole specifiche nell'ambito delle quali le società (mandante e mandataria) si impegnano, nei confronti l'una dell'altra, al rispetto più rigoroso dei propri Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, che le parti dichiarano di ben conoscere e accettare.

3.3.2 Il sistema normativo

Le attività vengono svolte in conformità al sistema procedurale vigente della Fondazione e/o del Fondatore, ove applicabile, nonché in aderenza ai principi di controllo richiamati nella Parte Speciale del presente Modello.

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

LIVELLO	TIPOLOGIA DI DOCUMENTO
PRIMO LIVELLO	Modello 231 e Codice Etico
SECONDO LIVELLO	Regolamento di Organizzazione e Funzionamento all'interno del quale è riportato anche il funzionigramma
TERZO LIVELLO	Altri regolamenti, *Policy*, Linee guida e Procedure

3.3.3 Il sistema dei poteri

La rappresentanza legale della Fondazione spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, al Vicepresidente; spetta inoltre ai Consiglieri delegati, se nominati, nei limiti delle deleghe loro conferite, nonché al Direttore Generale, nei limiti dei poteri al lui attribuiti dal Consiglio. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione nomina procuratori per singoli atti o categorie di atti nei limiti dei poteri al medesimo spettanti o al fine di dare esecuzione alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

Qualora il legale rappresentante della Fondazione venga indagato o imputato per la commissione del reato presupposto da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente, questi non potrà procedere alla nomina del difensore di fiducia della Fondazione in ragione del generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 del D. Lgs. n. 231/2001. Per questo motivo, la Fondazione prevede quale regola cautelare per prevenire tale possibile situazione di conflitto di interesse che sia delegato un responsabile per procedere a dotare l'ente di un difensore nella circostanza prima indicata.

3.3.4 Il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi della Fondazione

Il Modello 231 è parte del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi adottato dalla Fondazione. 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.
Il Consiglio di Amministrazione, che ha la responsabilità ultima di tale sistema, ne assicura la costante completezza, funzionalità ed efficacia, promuovendo un alto livello di integrità etica e una cultura del controllo tale da sensibilizzare tutti i Dipendenti sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

3.4 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Fondazione CDP

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

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

- incidono sul funzionamento interno della Fondazione 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 Fondazione è costituito, dalla presente "Parte Generale" – la quale contiene i princìpi cardine dello stesso – e da una "Parte Speciale" – la quale contiene una serie di sezioni in cui sono rappresentate le associazioni delle Attività Rilevanti con i processi nonché con le Famiglie di Reato applicabili alla Fondazione. In particolare, la Parte Speciale ha lo scopo di definire standard di controllo specifici che tutti i Destinatari del Modello della Fondazione 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 Fondazione, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività.

La **Parte Speciale** riporta in forma organizzata: (i) le cc.dd. Attività Rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero essere commessi i Reati astrattamente applicabili alla Fondazione; (ii) i *Key Officer* dell'Attività Rilevante; (iii) i Reati, ossia le fattispecie di reato ritenute astrattamente rilevanti per la Fondazione nell'ambito di ciascuna Attività Rilevante; (iv) le modalità esemplificative di commissione dei Reati; (v) i presidi e i principi del sistema di controllo interno, predisposti dalla Fondazione anche al fine di mitigare il rischio di commissione di condotte illecite.

Il Modello si compone, altresì, dei seguenti documenti:

- **Codice Etico**;
- **Reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001** (Allegato 1 alla Parte Generale), che fornisce una breve descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa 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 della Fondazione, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle strutture organizzative della Fondazione sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando anche una struttura di flussi per "eccezioni". Per maggiori dettagli sui flussi informativi e sull'attività di vigilanza dell'OdV, si rimanda al capitolo 4.

3.5 Le componenti del Modello 231

Il sistema dei controlli preventivi definito dalla Fondazione 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 declinare i principi di comportamento e modalità operative a cui attenersi nello svolgimento delle attività della Fondazione reputate sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
  - segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
  - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, definito e conosciuto all'interno della Fondazione;
  - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico;
- esistenza di presidi manuali e automatici per sanare eventuali errori materiali/irregolarità operative; sistema di comunicazione e formazione rivolta a tutti i Dipendenti, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema di *Whistleblowing* adottato in conformità al D.lgs. n. 24/2023 (secondo quanto descritto nel capitolo 5 "*Whistleblowing*" del presente documento);
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

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

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 della Fondazione o, se del caso, sotto la sua direzione e coordinamento, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.
Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione 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 Fondazione;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Fondazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la stessa 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 della Fondazione in caso di commissione di reati.

3.7 Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231 di Fondazione CDP

La Fondazione 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 nonché le modifiche organizzative e dei processi della Fondazione.

In particolare, La Fondazione 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. A tale proposito, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida sopra

citate, nell'attività di *risk assessment* vengono altresì tenute in considerazione le criticità emerse in passato nel contesto dell'operatività della Fondazione.

L'attività di risk *assessment*, inoltre, viene svolta anche mediante interviste alle funzioni chiave della Fondazione, nell'ambito delle quali viene formalizzata una autovalutazione dei rischi e del sistema di controllo interno. Il coinvolgimento delle figure Apicali della Fondazione 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 della Fondazione. Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa dei processi aziendali, in cui sono riportate le Attività Rilevanti, con indicazione dei Reati presupposto potenzialmente rilevanti per la Fondazione e delle relative modalità commissive.

Con riferimento a tutte le Attività Rilevanti, sono altresì stati presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Fondazione intrattiene, o potrebbe intrattenere, per il tramite di soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte dalla Fondazione sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti della Fondazione concorrano con soggetti esterni all'Ente (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 Fondazione:

- analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nelle Attività Rilevanti (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 Fondazione CDP sono stati individuati come maggiormente rilevanti – e pertanto oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale del Modello – i seguenti reati: (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto); (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto); (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto); (iv) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto); (v) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto); (vi) reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto); (vii) reati di omicidio colposo o lesioni gravi

o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies* del Decreto); (viii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto); (ix) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art.25-*octies*.1 del Decreto); (x) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto); (xi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto); (xii) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto); (xiii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto); (xiv) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto); (xv) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto); (xvi) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)(xvii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

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 Fondazione ha altresì adottato una Policy Anti-Corruzione.

3.9 I Reati non rilevanti

L'esito delle attività di *risk assessment* svolte ha portato a ritenere che la commissione dei reati di seguito riportati, possa essere stimata non significativa in relazione all'ambito di attività della Fondazione: (i) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto); (ii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto); (iii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto); (iv) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto); (v) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto); (vi) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto;(vii) delitti contro gli animali (art- 25-*undevicies* del Decreto); (viii) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto). In ogni caso, il rischio dei suddetti Reati 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 della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche di fatto;
- i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti;

- 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 la Fondazione 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 la Fondazione 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 Partner, i Fornitori e Consulenti e in generale tutti coloro che agiscono per conto della Fondazione nell'ambito delle Attività Rilevanti.

4. Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui l'ente abbia, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenzione dei reati presupposto ed abbia affidato il compito di vigilare e stimolare l'aggiornamento di tale Modello ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da apposito Regolamento, di cui lo stesso si dota e deve, tra l'altro, prevedere:

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

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, in ossequio anche a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza rilevante in materia, risponde ai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**: tali requisiti sono essenziali atteso che l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Questi possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica, la più elevata possibile, ed una struttura di tipo collegiale, con un'attività di *reporting* al vertice della Fondazione;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi**: non può essere nominato membro dell'OdV (e, se nominato, decade) chi versa nelle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 2399 c.c. lett. a), b) e c), in quanto compatibili;
- **professionalità**, intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- **continuità d'azione**. L'Organismo di Vigilanza deve:

– vigilare costantemente sul funzionamento e l'osservanza del Modello esercitando i propri poteri di controllo;
– disporre di un *budget* adeguato alle attività di verifica[2].

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

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione è un organo collegiale composto da tre membri ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione, che ne individua altresì il Presidente. Le funzioni di OdV della Fondazione CDP sono affidate al Collegio dei Revisori dei conti il cui il Presidente svolge anche le funzioni di Presidente dell'OdV.
In ogni caso, tutti i membri dell'OdV devono possedere i requisiti di cui al precedente par. 4.1.
I membri dell'OdV restano in carica per tre anni e scadono alla data in cui si tiene la riunione del Consiglio di Amministrazione convocata per l'approvazione del bilancio consuntivo relativo al terzo esercizio del loro mandato. e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori. Sono rinnovabili, fatta salva la possibilità di revoca anticipata per gravi ed accertate inadempienze o per conflitto d'interessi, oppure di decadenza dall'incarico, accertata dal Consiglio di Amministrazione per perdita dei requisiti di onorabilità.
Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità e di decadenza dall'incarico, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o del provvedimento di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso, o concorso nel commettere, uno dei reati presupposti.
In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo, ovvero uno qualsiasi tra i revisori dei conti o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio dei Revisori dei conti ed il Consiglio di Amministrazione della Fondazione. Il Consiglio di Amministrazione, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al componente e/o all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo componente e/o, se del caso, dell'intero OdV.

4.3 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la conformità dei comportamenti assunti all'interno della Fondazione rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di Reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle Segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello (per i reati previsti);
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;

[2] A tal fine, l'OdV si avvale per le proprie attività segretariali e operative della competente struttura Organizzativa di CDP in virtù del contratto di *service*.

- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa o nel caso siano rilevate significative violazioni;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello.

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

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

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, viene attribuito all'OdV il potere di:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti della Fondazione e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Fondazione con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture organizzative della Fondazione, e/o di quelle di CDP in virtù del contratto di *service*, e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- nell'ambito dei contratti secretati o che esigano particolari misure di sicurezza in conformità a disposizioni legislative, regolamentari o amministrative ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici tempo per tempo vigente, ricevere informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto, anche con riferimento a quelli ambientali ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per il tramite dei Dipendenti adeguatamente abilitati sotto il profilo della conoscibilità delle informazioni riservate;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

Ulteriori modalità di esercizio dei poteri dell'OdV e di gestione delle attività che lo interessano possono essere definite con un atto interno adottato dall'Organismo di Vigilanza stesso di cui viene data informazione al CdA o con appositi regolamenti della Fondazione.

4.4 Flussi informativi

4.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

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

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

L'informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza consiste in:

- flussi "generali", aventi ad oggetto atti, comportamenti o eventi che possano considerarsi rilevanti fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- flussi "specifici", aventi ad oggetto atti, comportamenti o eventi che possano comportare una violazione e/o sospetta violazione delle prescrizioni del Modello, tale da esporre la Fondazione al rischio di reato.

Inoltre, i flussi informativi possono seguire anche una struttura per "eccezioni". Con riferimento a quest'ultima categoria di flussi, nell'ambito delle attività rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, viene richiesto alle competenti strutture organizzative di comunicare all'OdV anche: (i) le eccezioni alle modalità di esecuzione delle attività previste nei regolamenti e nei Service Agreement; (ii) le attività eseguite e non previste nei regolamenti o non rientranti nell'ambito dei Service Agreement.

I flussi informativi, volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello e agevolare l'attività di vigilanza, sono inviati all'OdV all'indirizzo ***e-mail***: organismo.vigilanza@fondazionecdp.it.
La tabella dei flussi informativi, che costituisce un allegato integrante del Modello, riporta in sintesi le informazioni che, ad evento o con una periodicità prestabilita, devono essere portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.
Le informazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità, segnalando, per le materie di competenza, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto. Inoltre, l'OdV ha il compito di valutare l'opportunità di apporre variazioni al Modello, formulandone adeguata proposta al Consiglio di Amministrazione o al Direttore Generale, qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione, ovvero delle modalità di svolgimento delle sue attività;
- modifiche o evoluzioni normative.

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

- informarlo tempestivamente in merito a problematiche particolarmente rilevanti e alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione, affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti. Parimenti, l'OdV informa tempestivamente il Consiglio e gli altri organi sociali anche in tutte le ipotesi in cui sia necessario adottare i predetti opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori;
- informarlo periodicamente (*i.e.*, almeno due volte all'anno), mediante una relazione informativa, in ordine all'attività svolta e all'attuazione del Modello.

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

L'OdV dovrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti alle competenti strutture organizzative della Fondazione, e/o di CDP in virtù del contratto di *service*, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale ipotesi, sarà necessario che l'OdV ottenga dalle predette strutture un piano delle azioni correttive, con l'indicazione della relativa tempistica, per l'implementazione delle attività di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Direttore Generale eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

5. Whistleblowing

Le Segnalazioni sono gestite dalla Fondazione nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (D. Lgs. n. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le Segnalazioni.

Le Segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (che non riguardano i successivi punti 3, 4, 5 e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori;

tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europe (TFUE);
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (merci, persone, servizi e capitali) di cui all'art. 26, par. 2 TFUE comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;
6. atti o comportamenti che vanificano le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati al punto 3, 4 e 5.

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

- piattaforma informatica *eWhistle* accessibile dal sito *web* istituzionale della Fondazione;
- casella vocale: accessibile al numero 0642214767
- posta ordinaria indirizzata a Funzione Internal Audit della Fondazione CDP, Via Goito 4, 00185, Roma. A tal riguardo, il Segnalante che decide di adottare la modalità di Segnalazione per posta deve inviare la Segnalazione inserita in due buste chiuse: (i) la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; (ii) la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATO", indirizzata alla Funzione *Internal Audit* della Fondazione. Il Segnalante deve, inoltre, specificare che si tratta di una Segnalazione di *whistleblowing* per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dalla legge.

Le Segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistema di messaggistica vocale, o su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, nonché di qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

La gestione delle Segnalazioni è attribuita alla Funzione *Internal Audit* della Fondazione. Qualora la Segnalazione afferisca ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, la sua gestione - sempre garantendo il principio di riservatezza postulato dalla norma

- è svolta con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza mediante un'opportuna informativa in tutte le fasi del processo di gestione.

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

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, tale da intendersi la persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La Fondazione vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, anche solo se tentato o minacciato, nei confronti del Segnalante 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.

In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, la Funzione *Internal Audit* di CDP (*outsourcing*), con il coinvolgimento dell'OdV nelle circostanze sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni competenti, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel successivo capitolo relativo al "Sistema disciplinare".

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

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate dalla Funzione *Internal Audit* di CDP (*outsourcing*), per un periodo non superiore ai cinque anni.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente paragrafo, si rinvia alla Policy "Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing". Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge, la Fondazione pubblica, un estratto di tale *policy* in apposita sezione del proprio sito istituzionale con lo scopo di fornire a tutte le parti che non hanno accesso alla intranet aziendale informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni, sia interne che esterne.

6. Sistema disciplinare

6.1 Principi Generali

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

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 nel Modello*", rispettivamente per i Soggetti Apicali e per i Soggetti Sottoposti.

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, si riscontri la commissione di un comportamento illecito da parte di Dipendenti e/o Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori, Beneficiari, Consiglieri e componenti di tutti gli organi costituenti la *governance*, la Fondazione interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati ed in linea con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi. 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 Fondazione CDP in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare

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

a) mancato rispetto del Modello, inclusa la normativa interna della Fondazione 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 Fondazione ai sensi del Decreto;

b) mancato rispetto del Modello, inclusa la normativa interna della Fondazione che ne è parte integrante, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle Attività Rilevanti 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:

- violazioni inerenti al sistema *Whistleblowing (secondo quanto descritto nel par. 6.2.7 del presente documento)*;
- 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 Fondazione;
- 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 Fondazione e il relativo procedimento disciplinare.

6.2 Sanzioni

6.2.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema disciplinare, limitatamente alle fattispecie contemplate nel Modello, esplicita alcuni contenuti già previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai Dipendenti.
Il sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei Dipendenti ai sensi dell'art. 2095 c.c.
Ogni violazione commessa dai Dipendenti della Fondazione, costituisce un inadempimento alle obbligazioni (*i.e.* doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà) derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c., 2105 c.c. e dell'art. 2106 c.c. a cui si fa rinvio.
Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

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

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.
La recidiva commessa nel periodo di un biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un giudizio penale.
In ogni caso le sanzioni disciplinari ai Dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.
I comportamenti tenuti dai Dipendenti nelle ipotesi di violazioni sopra descritte costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.
In particolare, il sistema disciplinare deve essere conforme ai seguenti principi:

- essere debitamente pubblicizzato nel rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 L. 20 maggio 1970, n. 300 dello Statuto dei Lavoratori;

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

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.
Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Fondazione rientrano tra quelle previste dalla "*contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale*", 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 Fondazione nonché dalla "*contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale*".
Il presente sistema disciplinare ed il Codice Etico sono resi accessibili ai Dipendenti anche attraverso la loro pubblicazione nelle bacheche della Fondazione.
L'intero Modello viene reso accessibile ai Dipendenti attraverso la sua pubblicazione sulla *intranet* aziendale. Tali modalità di pubblicazione garantiscono il pieno rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

6.2.2. Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso la Fondazione, nonché quanto previsto dalla legge e dalla "*contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale"* il personale Dipendente privo della qualifica dirigenziale:

- incorre nel provvedimento del rimprovero verbale, il Dipendente non dirigente che commetta, per lieve negligenza, imperizia o imprudenza, una violazione tra quelle indicate alla lettera c) del precedente paragrafo 6.1 o adotti o tolleri comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei;
- incorre nel provvedimento del rimprovero scritto, il Dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata

oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e Segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo etc.); (iii) tolleri analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iv) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;

- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, il Dipendente non dirigente che: (i) per negligenza, imprudenza o imperizia di maggiore rilevanza, commetta o tolleri una violazione indicata alla lettera b) del precedente paragrafo 6.1; (ii) abbia commesso più infrazioni sanzionabili con il rimprovero verbale e/o scritto;
- incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro), il Dipendente non dirigente che (i) commetta una notevole violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 6.1; (ii) abbia impartito ad altri Dipendenti e/o a terzi disposizioni notevolmente contrastanti con quelle predisposte dalla direzione della Fondazione; (iii) compia un qualunque atto che arrechi notevole pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro; oppure (iv) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa (senza preavviso) previsto alla lettera e), il Dipendente non dirigente che (i) commetta una grave violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 6.1; (ii) compia, in relazione all'attuazione del Modello, azioni così gravi da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso; (iii) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una violazione di cui al precedente paragrafo 6.1; (iv) assuma una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un nocumento morale o materiale alla Fondazione; (v) abbia commesso recidiva di particolare gravità in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico.

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

In caso di violazioni di cui alle lettere d), e) ed f) del precedente paragrafo 6.1, sarà applicata una tra le sanzioni sopra indicate in funzione della gravità della violazione.

6.2.3 Sanzioni per il personale Dipendente in posizione “dirigenziale”

Nei casi di violazione, da parte dei Dirigenti, delle norme del Modello nonché del Codice Etico e del corpo normativo interno, le misure di natura sanzionatoria da adottare saranno valutate secondo i principi del presente sistema disciplinare relativo al complesso dei Dipendenti e, considerando il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Fondazione, anche in conformità ai principi espressi dalla “*contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale” 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 Fondazione tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all’area operativa in cui si è verificata la violazione, nonché dell’eventuale coinvolgimento nella violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.
Se la violazione posta in essere lede irrimediabilmente e seriamente il rapporto di fiducia che deve necessariamente sussistere tra il Dirigente ed il datore di lavoro, la sanzione viene individuata nel licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

6.2.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora si abbia notizia del compimento di una violazione da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell’accaduto all’intero Consiglio di Amministrazione.
Il Consiglio di Amministrazione, con l’astensione del/i soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio dei Revisori dei conti, i provvedimenti opportuni che possono includere anche la revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché l’eventuale intervento del Fondatore per disporre l’eventuale sostituzione.
Nell’ipotesi in cui a commettere la violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione di talché ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione richiede senza indugio l’intervento del Fondatore per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Per l’ipotesi che uno dei Consiglieri coinvolti coincida con lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consigliere più anziano provvede ad informare il Fondatore per le opportune decisioni da assumere in merito.

6.2.5 Sanzioni nei confronti dei membri del Collegio dei Revisori dei conti

Anche da parte dei membri del Collegio dei Revisori dei conti 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 Revisori, il Collegio, dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto all'OdV e al Consiglio di Amministrazione. È dovere e potere di qualunque Revisore non interessato dalla violazione inviare la comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione potrà assumere, conformemente a quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, anche la richiesta di intervento da parte del Fondatore al fine di adottare le misure più idonee ed opportune.

6.2.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori e Beneficiari

La violazione compiuta dai Consulenti, dai Collaboratori, dai *Partner*, dai Fornitori e dai Beneficiari costituisce inadempimento rilevante anche ai fini della risoluzione del contratto in essere tra gli stessi e la Fondazione, secondo clausole opportunamente sottoscritte, di cui al successivo capitolo 7.
Nell'ambito di tutte le tipologie contrattuali di cui al presente paragrafo, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, quale conseguenza della commissione di una violazione.
In particolare, nel caso di commissione di una violazione, di cui al precedente paragrafo 6.1, da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Beneficiari, la Fondazione avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell'articolo 1456 del Codice Civile, nel caso in cui l'esecuzione del contratto abbia avuto inizio.
Ai Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori ed ai Beneficiari è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* della Fondazione, il Codice Etico ed un estratto del Modello.
Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l'impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne la Fondazione rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni e garanzie rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni sopra descritti fossero stati puntualmente adempiuti.

6.2.7 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, la Fondazione 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 e clausole contrattuali

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

La Fondazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.
La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle strutture organizzative di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.
In relazione alla comunicazione del Modello, la Fondazione si impegna a diffonderlo a tutti i Dipendenti e i componenti degli organi statutari.
Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale ed ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo e della Funzione Risorse Umane del Fondatore.
Difatti, al fine di garantire una efficace e razionale attività di comunicazione, la Fondazione promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso specifiche attività formative, a favore dei componenti degli organi statutari e dei Dipendenti, modulate con grado di approfondimento diversificato in funzione del livello dei destinatari e del grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti.
La partecipazione ai programmi di formazione in materia di D. Lgs. n. 231/2001 ha carattere di obbligatorietà.

In particolare, le attività di formazione dovranno avere 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;
- 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 presupposto;
- la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione in linea con i contenuti della *Policy* Anticorruzione;
- i valori e i principi contenuti nel Codice Etico.

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

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

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 competente struttura del Fondatore, supervisiona e monitora la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e 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 è tenuto a dichiarare:

- di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico, del Modello e della Policy Anticorruzione;
- l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stesso:

a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua struttura 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);
c) i collaboratori esterni dell'ente.

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

Anticorruzione e sarà fatta loro sottoscrivere la dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei contenuti ivi iscritti

7.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

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

A tal fine ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* della Fondazione, il Codice Etico, un estratto del Modello e la *Policy* Anticorruzione. Inoltre, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i medesimi soggetti sono tenuti a dichiarare: i) di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico, del Modello e della *Policy* Anticorruzione; ii) l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico, nel Modello e nella Policy Anticorruzione : a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua struttura 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 della Fondazione.

Fondazione, inoltre, approva adeguate clausole contrattuali standard, finalizzate a rafforzare l'efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati *ex* D. Lgs. n. 231/2001 e la riduzione dei rischi reputazionali della Fondazione.
Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito applicativo del D. Lgs. n. 231/2001, al fine di una adeguata valutazione dei connessi rischi reputazionali, la Fondazione richiede che la controparte dichiari:

- di prendere visione, conoscere e rispettare il Modello 231, il Codice Etico e la *Policy* Anticorruzione della Fondazione;
- di aver adottato nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei Reati presupposto della responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- l'eventuale presenza di procedimenti, di cui vi sia conoscenza, pendenti a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

- l'eventuale esistenza di condanne passate in giudicato riportate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex* art. 444 c.p.p.;
- l'eventuale sottoposizione alle misure cautelari previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, la Fondazione richiede l'impegno della controparte, per tutta la durata del contratto, a:

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

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

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

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

Nel caso in cui al momento della stipula, la controparte dichiari in contratto di essere soggetta a procedimenti per l'accertamento della responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/2001 o di essere sottoposta a misure cautelari previste dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero abbia riportato condanne passate in giudicato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex* art. 444 c.p.p., le strutture organizzative competenti (con il necessario supporto della Funzione Legale del Fondatore) dovranno valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione, tra le altre cose, le ragioni di tutela reputazionale della Fondazione. La medesima cautela dovrà essere adottata qualora le circostanze suddette sopraggiungano in pendenza del rapporto contrattuale.
La valutazione terrà conto dell'esigenza di preservare la reputazione della Fondazione dai rischi cui sarebbe esposta per effetto del coinvolgimento di una sua controparte in un procedimento per l'accertamento della responsabilità di cui D. Lgs. n. 231/2001, nonché dal rischio che la controparte, colpita da una sanzione pecuniaria o interdittiva, anche in sede cautelare, veda compromessa in misura rilevante la sua capacità - anche economica - di adempiere le proprie obbligazioni derivanti dal contratto.

Ove la struttura organizzativa competente ritenga che, malgrado la pendenza di tali circostanze al momento della stipula del contratto, risultino comunque tutelate le predette ragioni della Fondazione (in considerazione, ad esempio, della prevedibile positiva conclusione di un eventuale procedimento in corso, ovvero dell'adeguata capacità della controparte a far fronte agli obblighi assunti, pur in previsione di sanzioni pecuniarie o interdittive) ne dovrà informare l'Organismo di Vigilanza, adducendo le ragioni giustificative della proposta di decisione.
Resta fermo che ogni definitiva valutazione in merito alla salvaguardia della Fondazione dai rischi sopra considerati è rimessa all'organo competente a deliberare sul contratto da porre in essere.

8. Aggiornamento e adeguamento del Modello

8.1 Aggiornamento e adeguamento

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

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

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

Per le deliberazioni di competenza dell'organo collegiale, il Direttore Generale formula a quest'ultimo le proposte di aggiornamento del Modello.
Il recepimento nel Modello delle modifiche meramente formali, ovvero, delle modifiche che non implicano una variazione del profilo di rischio 231 di Fondazione, compete, invece, al Direttore Generale, avvalendosi del supporto della funzione *Internal Audit*. Tra queste vi rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

L'Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello (sia di natura sostanziale che formale) e le proprie considerazioni sono formalmente trascritte nei verbali delle sedute e messe agli atti;

- indirizza, per il tramite del Direttore Generale, tutte le proposte di aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione della Fondazione, facendosi supportare nell'attività di aggiornamento dalla funzione *Internal Audit.*

In seguito all'approvazione, le modifiche sono comunicate all'Organismo di Vigilanza e alle competenti strutture organizzative della Fondazione. A queste ultime spetta, per quanto di competenza, l'adozione di ogni conseguente provvedimento al fine di rendere coerenti con le modifiche apportate le procedure ed i sistemi di controllo.
La Fondazione si occuperà di fornire un'adeguata formazione ai Dipendenti ed ai componenti degli organi statutari in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito *internet* la versione aggiornata del Modello (Parte Generale).