

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01

Parte Generale

Indice

Scheda del documento	4
Glossario	5
1 Introduzione.....	7
2 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP Reti	13
3 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/01	19
4 Sistema Disciplinare	23
5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali	29
6 Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	31

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

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 08/06/2021

Scheda del documento

Tipologia Documento	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
Normativa interna abrogata	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale del 06.03.2019
Principale normativa interna collegata	<input type="checkbox"/> Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento <input type="checkbox"/> L. 30 novembre 2019 n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (c.d. <i>Whistleblowing</i>) <input type="checkbox"/> Direttiva (UE) 2019/1937 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione” (c.d. <i>Whistleblowing</i>)
Riferimenti a normativa esterna	<input type="checkbox"/> D. Lgs n. 231/2001
Soggetto Approvatore	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
Emanazione	<input type="checkbox"/> Ordine di Servizio del Responsabile Operations n. (04) del (2021)
Modalità di pubblicazione	<input type="checkbox"/> Intranet Aziendale

Glossario

- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato di CDP Reti S.p.A.
- **Attività Rilevanti:** le attività gestite dalla Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da CDP Reti S.p.A. (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP o la Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **CDP Reti o la Società:** CDP Reti S.p.A.
- **Codice Etico:** Codice Etico di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per conto di CDP Reti sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CDP Reti in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Controparti delle attività di *business*:** i soggetti con cui CDP Reti stipula accordi commerciali e/o di investimento.
- **Destinatari:** tutti i componenti dei vari organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i *Partner*, i Fornitori, le Controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con CDP Reti, ivi compresi i dirigenti e il personale distaccato riconducibile ad altre società del Gruppo CDP.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner*.
- **Linee guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria e da ABI per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia atto normativo interno (regolamento, procedura, linea guida, ordine di servizio, ecc.) ivi richiamato.
- **Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo:** l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al controllo sul relativo aggiornamento.

- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali CDP Reti addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Reati o Reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente collettivo prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Società Coordinate:** società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento, tra cui la stessa CDP Reti.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di CDP Reti, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito di CDP Reti, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento attraverso il quale i dipendenti e/o Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di business di CDP Reti, che in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto delle violazioni e/o possibili violazioni del Modello 231, del Codice Etico, della normativa interna sia aziendale sia di Gruppo, della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. TUF) e del Regolamento Ue n. 596/2014 in materia di abusi di mercato (c.d. MAR) (ove applicabile) hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

1 Introduzione

1.1 Introduzione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/01 di CDP Reti.

Tale documento è il frutto dell'*assessment* della struttura societaria e dell'operatività di CDP Reti ed ha il preciso scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo ed un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati annoverati dal citato Decreto da parte di soggetti apicali, sottoposti, o di soggetti che agiscono per conto di CDP Reti e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi generali enunciati dal Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - Modello di *Governance* e struttura organizzativa di CDP Reti;
 - Organismo di Vigilanza;
 - Misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello (sistema disciplinare);
 - Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- “Parte Speciale” in cui sono:
 - Identificate, in riferimento alle fattispecie di reato ritenute applicabili a CDP Reti, le attività rilevanti per le quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - Descritte, meramente a scopo didattico e a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati;
 - Indicati i presidi e i principi di controllo del Sistema di Controllo Interno atto a prevenire la commissione di tali reati.

Con riferimento ai reati non espressamente indicati nella Parte Speciale si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di *assessment* preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia dei crimini che delle attività di cui si occupa la Società. In riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

1.2 Sintesi illustrativa del D.Lgs. n. 231/01

1.2.1 Introduzione

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

In particolare, la disciplina prevede all'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231/2001 che gli enti¹ possano essere ritenuti responsabili per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) di cui all'art. 5 comma 1 lett. a e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. “soggetti sottoposti all'altrui direzione”) di cui all'art. 5, comma 1 lett. b.

¹ Art. 1, c. 2, enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Questo documento è proprietà di **CDP Reti S.p.A.** che se ne riserva tutti i diritti.

L'ente non risponde se i soggetti prima indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Il Decreto si pone l'obiettivo di colpire, mediante l'irrogazione di sanzioni, direttamente l'ente e non solamente, come previsto dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.).

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

Il Decreto, mediante l'irrogazione di precise sanzioni, colpisce direttamente l'ente e non solamente, come previsto dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.).

Tale forma di responsabilità, sebbene definita amministrativa dal legislatore, presenta i caratteri di una responsabilità c.d. "mista" con aspetti propri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è originata, ed essendo esteso all'ente il medesimo trattamento riconosciuto alla persona fisica indagata o imputata nel processo penale.

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

L'ente non risponde se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (difettando in questo caso l'interesse o vantaggio) e/o aggirando fraudolentemente il Modello e l'assetto organizzativo dell'ente stesso. Inoltre, la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente, autore dell'illecito, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo o l'autore del reato non sia stato identificato.

1.2.2 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dalla commissione delle seguenti tipologie di reato:

- i) reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-*bis* del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* del Decreto);
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis* del Decreto);
- v) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-*bis*.1 del Decreto);
- vi) reati societari (articolo 25-*ter* del Decreto);
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-*quater* del Decreto);
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- ix) delitti contro la personalità individuale (articolo 25-*quinquies* del Decreto);
- x) reati di abusi di mercato (articolo 25-*sexies* del Decreto);
- xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza (articolo 25-*septies* del Decreto);

- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies* del Decreto);
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies* del Decreto);
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (articolo 25-*decies* del Decreto);
- xv) reati ambientali (articolo 25-*undecies* del Decreto);
- xvi) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-*duodecies* del Decreto);
- xvii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- xviii) 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);
- xix) reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* del Decreto);
- xx) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- xxi) 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*"².

1.2.3 Apparato sanzionatorio

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

- la sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote³ e si articola in due fasi: in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la valutazione finale si tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la sanzione interdittiva può consistere in:
 - interdizione dell'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

² I reati presupposto che rilevano come reati transnazionali sono i seguenti: associazione per delinquere (articolo 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-bis c.p.); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286); reato di favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

³ L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Decreto stabilisce, altresì, quale alternativa alla sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina da parte del Giudice di un Commissario giudiziale che consenta la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

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

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

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non sarà ritenuto responsabile nel caso in cui impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

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

In particolare, per le ipotesi di reato commesse da soggetti in posizione apicale, affinché l'ente benefici dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso;
- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente⁴ vigilanza da parte dell'organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello⁵.
- In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a fornire prova che:
 - non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
 - e che il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

⁴ Si precisa che secondo giurisprudenza la vigilanza condotta dall'Organismo deve risultare anche efficace.

⁵ Si precisa che secondo giurisprudenza devono essere tenuti in considerazione anche gli eventuali presidi organizzativi predisposti ed in vigore seppur non necessariamente richiamati nel Modello.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà potenzialmente luogo alla responsabilità amministrativa da reato della Società. Qualora invece i reati ex D.Lgs. n. 231/2001 siano stati commessi da soggetti sottoposti, la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà *de plano* la responsabilità della Società, essendo altresì necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, il Pubblico Ministero dovrà provare che vi è stata la cosiddetta "colpa di organizzazione".

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

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

Un Modello è efficacemente attuato se prevede:

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

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

1.2.4 Reati commessi all'estero

Premesso che i reati commessi all'estero rappresentano una materia in continua evoluzione giurisprudenziale, l'art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, infatti, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il reo - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità⁶, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano ed i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001.

La presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque fuori dall'Italia. Esula dal campo applicativo del Decreto il fatto commesso nell'interesse di un ente straniero la cui lacuna organizzativa si sia realizzata interamente all'estero.

1.2.5 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

L'applicazione dei principi introdotti dal D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla *holding* o ad altre società appartenenti al Gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un reato commesso nell'ambito di una delle società del Gruppo.

Il Decreto, che non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente ad un Gruppo di imprese, prevede un criterio di imputazione ancorato al singolo ente⁷ e quindi, visto che di fatto non mancano esempi di migrazione di responsabilità da una società all'altra, si rende opportuno rinvenire un fondamento giuridico del fenomeno.

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

Da ultimo è stato sostenuto che: *“qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del. D.Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato”*⁸.

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

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

⁷ Secondo Confindustria (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014): «il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del Decreto. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo.

⁸ Cass. pen. n. 52316/2016.

Comunque, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei Gruppi, è suggeribile⁹ che ciascuna entità societaria:

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

1.2.6 Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società coordinate

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

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

Nell'adozione del Modello, CDP Reti e le altre Società coordinate potranno tener conto del contenuto del Modello di CDP e delle eventuali indicazioni fornite da quest'ultima a fini di indirizzo e coordinamento.

Nel decidere se dare o meno attuazione a tali indicazioni, CDP Reti e le altre Società coordinate dovranno valutare, in relazione all'attività svolta, le proprie specifiche aree a rischio reato individuate grazie all'analisi della propria struttura organizzativa e della peculiare operatività aziendale.

La Capogruppo potrà indicare, tra l'altro, una struttura del codice di comportamento, i principi comuni del sistema disciplinare e alcuni protocolli attuativi. Queste componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - ulteriori principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione alla singola operatività dell'ente e ai reati per esso rilevanti.

Nell'adottare il proprio Modello, i Consigli di Amministrazione delle singole Società coordinate procedono ad individuare il proprio OdV. Tali Organismi di Vigilanza sono esclusivamente responsabili delle attività di controllo sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello della Società cui afferiscono ed informano dei relativi esiti dei monitoraggi soltanto il Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo di quest'ultima.

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

2 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CDP Reti

2.1 CDP Reti

CDP Reti è una Società di investimento, soggetta a direzione e coordinamento da parte di CDP, che è stata costituita nel mese di ottobre 2012 e successivamente trasformata da società a responsabilità limitata in società per azioni nel maggio 2014. Gli azionisti di CDP Reti sono Cassa Depositi e Prestiti S.p.A (59,1%), State Grid Europe Limited - SGEL (35%) società del gruppo State Grid Corporation of China, ed alcuni investitori istituzionali italiani (5,9%) riferibili alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense ed a n. 33 Fondazioni di origine bancaria.

La *mission* di CDP Reti è la gestione degli investimenti partecipativi in Snam, Italgas e Terna, come investitore di lungo termine con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo delle infrastrutture di trasporto,

⁹ Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014.

Questo documento è proprietà di **CDP Reti S.p.A.** che se ne riserva tutti i diritti.

dispacciamento, rigassificazione, stoccaggio e distribuzione del gas naturale così come della trasmissione di energia.

CDP Reti, infatti, a seguito delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ("DPCM") del 25 maggio 2012 che ha definito modalità e termini della separazione proprietaria di SNAM S.p.A. da ENI S.p.A., ha acquisito da ENI una quota partecipativa in SNAM. Successivamente nel 2014, con l'obiettivo di far confluire nel patrimonio di un unico soggetto le partecipazioni nelle società gestrici le reti infrastrutturali di interesse strategico nazionale e nell'ambito dell'operazione di apertura del capitale sociale di CDP Reti a terzi investitori (SGEL e investitori istituzionali) è stata conferita a CDP Reti l'intera partecipazione posseduta da CDP in TERNA. Il conferimento di tale partecipazione ha consentito a CDP Reti di assumere il ruolo di *sub-holding* di riferimento del Gruppo CDP per quanto attiene al settore delle infrastrutture energetiche. Nel 2016, infine, a CDP Reti sono state assegnate azioni di ITALGAS. CDP RETI redige un bilancio consolidato con la Capogruppo Cassa Depositi e Prestiti e consolida direttamente ITALGAS, SNAM e TERNA.

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

2.2 Modello di *governance* di CDP Reti

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

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

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è nominato dall'assemblea tra gli amministratori designati dai titolari di Azioni di Categoria A.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso nomina, tra i propri componenti diversi dal Presidente, un Amministratore Delegato, al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delega proprie attribuzioni. Su proposta dell'Amministratore Delegato, può nominare un Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione nomina, previo parere obbligatorio del Collegio sindacale, per un periodo non inferiore alla durata in carica del Consiglio stesso e non superiore a sei esercizi, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari per lo svolgimento dei compiti attribuiti allo stesso dall'art. 154-bis del D.Lgs. n. 58/1998. L'Amministratore Delegato cura, tra l'altro, che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri agli stessi attribuiti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nell'ambito dei poteri che gli sono attribuiti, l'Amministratore Delegato, rilasciano procure speciali a dipendenti o a terzi, anche per rendere interrogatori, dichiarazioni di terzi e giuramenti suppletori e decisori.

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

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

A seguito della sottoscrizione del patto parasociale con Italgas è inoltre istituito un Comitato di Consultazione composto da cinque membri, di cui quattro rappresentanti di CDP Reti.

2.3 Assetto organizzativo di CDP Reti

CDP Reti 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 tale senso la Società:

- recepisce ed attua il Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nell'ambito delle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- adotta una normativa interna (funzionigramma, regolamenti e procedure, ordini di servizio, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici le attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- recepisce una disciplina di Gruppo, che comprende le norme che CDP - in qualità di Capogruppo - emana nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, al fine di regolare le attività considerate rilevanti - sulla base dei "Principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento" - ed in conformità alla normativa anche regolamentare vigente e/o in materia di gestione dei rischi;
- adotta un sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società.

Tale assetto organizzativo viene reso noto a - e con ciò diviene vincolante per - tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società tramite la rete *Intranet* aziendale ovvero mediante archiviazione della documentazione sopra menzionata in apposita cartella di rete accessibile a tutto il personale di CDP Reti.

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

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

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

2.4 Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP Reti, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di CDP Reti in caso di commissione di reati;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;

- 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;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CDP Reti nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di CDP Reti, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui CDP Reti fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

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

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

2.5 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai componenti degli altri organi societari;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro intermittente, *part time*, contratto di inserimento, personale in distacco);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetta alla vigilanza e al controllo dei vertici).

2.6 Approccio metodologico

La metodologia scelta per l'aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi ed assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è definita da CDP Reti al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

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

2.6.1 Mappatura delle attività a rischio e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è stata svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare le aree di attività a rischio di commissione di reati rilevanti per CDP Reti ai sensi del Decreto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera CDP Reti e attraverso l'esame della documentazione della Società (organigramma, funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.). In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali e i responsabili/referenti delle strutture organizzative di riferimento (di seguito anche "Key Officer").

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

2.6.2 Gap Analysis sul sistema di controllo interno

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

In tale fase si provvede, pertanto, alla rilevazione delle componenti del sistema di controllo preventivo esistente attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di interviste ai Key Officer. Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento di Gap Analysis, nel quale sono evidenziate le carenze rilevate nell'ambito del sistema di controllo esistente.

Riguardo le risultanze di dettaglio della Gap Analysis, si rimanda alle schede intervista, predisposte a valle degli incontri con i Key Officer e da questi ultimi condivise e validate. Tali documenti sono custoditi nell'archivio informativo dell'Internal Audit.

2.6.3 Piano di azione per l'eliminazione delle carenze individuate

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

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

2.6.4 Aggiornamento del Modello

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti nonché delle scelte di indirizzo del Vertice aziendale, viene predisposta la versione aggiornata del Modello di CDP Reti.

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

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidenzia compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
 - esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
 - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, definito e conosciuto all'interno della Società, che preveda - quando richiesto - la firma in forma congiunta e una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato;
 - tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex-post* eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- sistema di comunicazione e formazione rivolta a tutto il personale, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

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

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

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

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

La **Parte Speciale** riporta in forma organizzata: le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto; i *Key Officer* dell'Attività rilevante; i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenuti rilevanti per CDP Reti astrattamente integrabili nell'Attività rilevante; le modalità esemplificative di commissione del reato; i

Presidi e i Principi del Sistema di Controllo interno, predisposti dalla Società anche al fine di mitigare il rischio di condotte illecite.

Il Modello si compone, altresì, dei seguenti Allegati alla presente Parte Generale:

- **Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce una breve descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa;
- **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce, per ogni Attività rilevante prevista nel Modello 231 di CDP Reti, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle strutture organizzative aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando anche una struttura di flussi per "eccezioni". Con riferimento a quest'ultima categoria di flussi, nell'ambito delle attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, si richiede alle strutture organizzative aziendali di comunicare all'OdV anche: (i) le eccezioni alla modalità proceduralizzata di esecuzione delle attività in oggetto; (ii) le attività eseguite e non proceduralizzate.

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

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

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 4-bis, il Consiglio di Amministrazione di CDP Reti ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Il funzionamento dell'Organismo è stabilito nello specifico Regolamento di cui lo stesso si dota.

3.1 Requisiti dell'OdV

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

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

Tali requisiti, nell'ambito di CDP Reti, sono garantiti con l'affidamento delle funzioni di OdV al Collegio Sindacale, e prevedendo un rapporto gerarchico ai massimi vertici operativi aziendali.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono, inoltre, garantite dalla previsione, nell'ambito del processo di *budgeting*, di congrue risorse finanziarie, umane e logistiche coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili. In particolare, l'OdV si avvale per le proprie attività segretariali e operative dell'*Internal Audit*.

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

CDP Reti ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale. Il Presidente del Collegio Sindacale svolge anche le funzioni di Presidente dell'OdV.

I membri dell'OdV restano in carica per tre esercizi e, in ogni caso, fino alla nomina del successore e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica di sindaco. La cessazione dei componenti dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio Sindacale è stato ricostituito. La cessazione della carica dei componenti potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca. Per quanto riguarda le cause di decadenza nonché l'eventuale revoca dei componenti dell'OdV, si rimanda alla disciplina prevista in materia per il Collegio Sindacale dagli art. 2399 e ss. del c.c.

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

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

Il *Chief Audit Officer* di CDP o persona dal lui designata è invitato permanente alle sedute dell'OdV in qualità di auditore.

3.3 Funzioni e poteri

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

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello (per i reati previsti);
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello.

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

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello e del Codice Etico all'interno ed all'esterno della Società;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;

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

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

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

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

3.4 Flussi informativi e segnalazioni di illeciti

3.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

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

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

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

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

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

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o report previsti nello schema sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo). Per la gestione dei flussi e della relativa documentazione l'OdV si avvale della struttura *Internal Audit*.

3.4.2 Segnalazioni

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

- **piattaforma informatica** costituente canale informatico alternativo: accessibile sul sito istituzionale di CDP Reti al seguente link: <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net/>;
- **e-mail (criptata)**: segnalazioni@odvcdpreti.it.
- **posta ordinaria** indirizzata a: CDP Reti S.p.A., via Goito, 4, 00185 Roma – presso Responsabile *Internal Audit* CDP Reti S.p.A.

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

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

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

Qualora siano ricevute Segnalazioni riguardanti l'*Internal Audit*, queste saranno gestite dall'OdV coinvolgendo anche l'unità organizzativa aziendale/Organo sociale da cui dipende l'*Internal Audit*. Nel caso in cui le Segnalazioni interesseranno tutto l'Organismo, le stesse saranno gestite dall'*Internal Audit* mentre se riguarderanno uno dei componenti dell'OdV, saranno trattate dall'Organismo e dall'*Internal Audit* estromettendo il membro coinvolto.

L'OdV potrà ascoltare l'autore della Segnalazione, ovviamente se non anonimo, e/o il responsabile della presunta violazione.

E' assicurata la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.). Pertanto, qualora il segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto il comportamento patito, autorizzando preventivamente l'OdV e il Responsabile *Internal Audit* ad accedere ai suoi dati personali affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

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

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

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

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

3.4.3 Flussi informativi da parte dell'OdV

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

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

Più in particolare, l'OdV è tenuto:

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

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

L'OdV potrà, valutando le singole circostanze:

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

4 Sistema Disciplinare

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

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

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

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

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

4.1 Violazioni

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

- a) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- c) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- d) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante, anche in termini di riservatezza della sua identità;
- e) l'adozione nei confronti del segnalante di misure ritorsive e/o discriminatorie (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.) a seguito della Segnalazione effettuata;
- f) la trasmissione, effettuata con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate da parte dei Destinatari del Modello.

4.2 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3 Sanzioni

4.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

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

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

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

disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui la Società dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

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

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" (di seguito, per brevità "CCNL del Credito"), per quanto riguarda il personale con qualifica di "impiegato" o "quadro direttivo", nonché dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" (di seguito per brevità "CCNL dei Dirigenti Credito"), per il personale con qualifica di "dirigente".

Il presente Sistema Disciplinare ed il Codice Etico sono resi accessibili ai Dipendenti anche attraverso la loro pubblicazione nelle bacheche aziendali.

L'intero Modello viene reso accessibile ai Dipendenti mediante invio di una *e-mail* informativa e, comunque, mediante archiviazione in una cartella di rete condivisa. Tali modalità di pubblicazione garantiscono il pieno rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

4.3.2 Sanzioni per i dipendenti privi della qualifica dirigenziale

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

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE previsto alla lettera a), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che commetta, per lieve negligenza, imperizia o imprudenza, una Violazione tra quelle indicate alla lettera c) del precedente paragrafo 4.1 o adottati o tollerati comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei;
- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO previsto alla lettera b), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo, ecc.); (iii) tollerati analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iii) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI previsto alla lettera c), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che: (i) per negligenza, imprudenza o imperizia di maggiore rilevanza, commetta o tollerati una Violazione indicata alla lettera b) del precedente paragrafo 4.1; (ii) abbia commesso più infrazioni sanzionabili con il rimprovero verbale e/o scritto;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO (NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI DEL PRESTATORE DI LAVORO) previsto alla lettera d), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i)

commetta una notevole Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 4.1; (ii) abbia impartito ad altri dipendenti e/o a terzi disposizioni notevolmente contrastanti con quelle predisposte dalla direzione della Società; (iii) compia un qualunque atto che arrechi notevole pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro; oppure (iv) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico;

- incorre sicuramente nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO) previsto alla lettera e), comma 1, art. 44, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i) commetta una grave Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 4.1; (ii) compia, in relazione all'attuazione del Modello, azioni così gravi da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso; (iii) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una Violazione di cui al precedente paragrafo 4.1; (iv) assuma una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un nocumento morale o materiale alla Società; (v) abbia commesso recidiva di particolare gravità in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico.

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

In caso di Violazioni di cui alle lettere d), e) ed f) del precedente paragrafo 4.1, sarà applicata una tra le sanzioni sopra indicate in funzione della gravità della violazione.

4.3.3 Sanzioni per il personale dipendente in posizione “dirigenziale”

Nei casi di:

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

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

Infatti, in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un Dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione. Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “dirigente”, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

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

4.3.4 Sanzioni nei confronti degli amministratori

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

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

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

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

4.3.5 Sanzioni nei confronti dei sindaci

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

Ne consegue che, alla notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più sindaci, il Collegio Sindacale nella sua veste di Organismo di Vigilanza, dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto al Consiglio di Amministrazione. È dovere e potere di qualunque sindaco non interessato dalla Violazione inviare la comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione potrà assumere, conformemente a quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee ed opportune.

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

La Violazione compiuta dai *Partner*, dai Consulenti, dai Collaboratori, dai Fornitori e dalle Controparti delle attività di *business* costituisce inadempimento rilevante anche ai fini della risoluzione del contratto in essere tra gli stessi e la Società, secondo clausole opportunamente sottoscritte, di cui al successivo capitolo 5.

Nell'ambito di tutte le tipologie contrattuali di cui al presente paragrafo, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali quale conseguenza della commissione di una Violazione.

In particolare, nel caso di commissione di una Violazione di cui al precedente paragrafo 4.1 da parte di Collaboratori, *Partner*, Consulenti, Fornitori e Controparti delle attività di *business*, CDP Reti avrà titolo,

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

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

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

5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali

5.1 Comunicazione e formazione del personale

CDP Reti, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione e conoscenza 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 aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In particolare, saranno previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione ritenuti più idonei.

In relazione alla comunicazione del Modello a tutti i dipendenti, Collaboratori e Consulenti, CDP Reti si impegna a diffonderlo attraverso diverse modalità (es. posta elettronica, *intranet aziendale*), inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo. Difatti, al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso una specifica attività formativa, a favore dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda 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.

Il funzionamento dell'Organismo ed i suoi componenti sono divulgati tramite apposita informativa.

5.2 Componenti degli organi statutari e Dipendenti

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

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a), e (c) i collaboratori esterni.

Ai nuovi componenti degli organi statutari ed ai nuovi Dipendenti sarà messa a disposizione, attraverso diverse modalità (es. posta elettronica, *intranet aziendale*), la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello nonché il Codice Etico.

5.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

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

A tal fine ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* di CDP Reti, il Codice Etico di Gruppo ed un estratto del Modello.

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

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito soggettivo del D.Lgs. n. 231/2001, al fine di un'adeguata valutazione dei connessi rischi reputazionali e creditizi, si richiede che la controparte dichiari:

- 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 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 a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

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

- mantenere nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione degli illeciti a cui si applica il D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuovo procedimento pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

- comunicare ogni eventuale nuova condanna passata in giudicato riportata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- comunicare ogni eventuale nuova misura cautelare prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

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

CDP Reti, 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.

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

Nel caso in cui al momento della stipula, la controparte dichiara in contratto di essere soggetta a procedimenti per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o di essere sottoposta a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ovvero abbia riportato condanne passate in giudicato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., le unità organizzative competenti dovranno valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione le ragioni di tutela reputazionale e creditizia societaria. 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 aziendale 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 l'unità organizzativa competente ritenga che, malgrado la pendenza di tali circostanze al momento della stipula del contratto, risultino comunque tutelate le predette ragioni di CDP Reti (in considerazione, ad esempio, della prevedibile positiva conclusione di un eventuale procedimento in corso, ovvero dell'adeguata capacità della controparte a far fronte agli obblighi assunti, pur in previsione di sanzioni pecuniarie o interdittive) ne dovrà informare *ex post* l'Organismo di Vigilanza, adducendo le ragioni giustificative della proposta di decisione.

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

6 Aggiornamento e adeguamento del Modello

6.1 Aggiornamento e adeguamento

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

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

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l'inserimento nel Modello di specifiche sezioni della Parte Speciale relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- la soppressione completa di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

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

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

- l'integrazione delle Attività Rilevanti indicate nella Parte Speciale del Modello. In tal caso l'Amministratore Delegato è tenuto a comunicare i cambiamenti del Modello al Consiglio di Amministrazione;
- le modifiche al Modello conseguenti al mutamento di denominazione, accorpamento o separazione di alcune funzioni aziendali, o all'implementazione del Piano di Azione;
- l'aggiornamento dell'elenco dei presidi organizzativi.

L'Amministratore Delegato si avvarrà allo scopo del supporto dell'*Internal Audit*.

L'OdV:

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

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

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

La Società si occuperà di fornire un'adeguata formazione al personale ed ai componenti degli organi statutari in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito *internet* l'estratto della versione aggiornata del Modello.