

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

**Parte Generale**

## Indice

Scheda del documento .....	2
Storia del documento .....	3
Glossario.....	4
1 Introduzione.....	6
2 Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione CDP .....	12
3 Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.....	18
4 Sistema disciplinare.....	23
5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali .....	29
6 Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	32

## Scheda del documento

<b>Tipologia Documento</b>	<input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
<b>Normativa interna abrogata</b>	<input type="checkbox"/> -
<b>Principale normativa interna collegata</b>	<input type="checkbox"/> Codice Etico della Fondazione
<b>Riferimenti a normativa esterna</b>	<input type="checkbox"/> D. Lgs n. 231/2001 <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> )
<b>Soggetto Approvatore</b>	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
<b>Emanazione</b>	<input type="checkbox"/> Comunicazione del Direttore Generale n. (●) del (●)
<b>Modalità di pubblicazione</b>	<input type="checkbox"/> -

## Storia del documento

---

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
I	<input type="checkbox"/> Documento di nuova emissione	(•)

- **Direttore Generale o DG:** il Direttore Generale della Fondazione.
- **Attività Rilevanti:** le attività della Fondazione nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.
- **Fondazione:** Fondazione CDP.
- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Fondazione sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Fondazione, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Beneficiari:** i diretti interessati dell'attività istituzionale della Fondazione, ossia i soggetti cui sono destinate le erogazioni.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i *Partner* e i Beneficiari, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Fondazione nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione, ivi compresi il personale dirigenziale.
- **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 Fondazione.
- **Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Modello:** 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 Fondazione nonché al relativo aggiornamento.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito della Fondazione, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito della Fondazione, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento attraverso il quale i Dipendenti e/o Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Partner, Beneficiari, 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, delle normative interne, 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 Fondazione.

## 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 di cui al Decreto Legislativo n. 231/01. Tale documento è il frutto dell'*assessment* della struttura organizzativa e dell'operatività della Fondazione ed ha il precipuo scopo di dotare l'Ente di un Modello che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo ed un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati presupposto da parte di soggetti apicali, sottoposti o di soggetti che agiscono per conto della Fondazione 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 della Fondazione;
  - Organismo di Vigilanza;
  - misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello (sistema disciplinare);
  - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- “Parte Speciale” in cui sono:
  - identificate, in riferimento alla fattispecie di reato ritenute applicabili per la Fondazione, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
  - descritte, meramente a scopo didattico e a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto;
  - indicati i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno atti 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 Fondazione. In riferimento a tali reati, comunque, la Fondazione 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. n. 231/2001 che gli enti<sup>1</sup> possano essere ritenuti responsabili per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, 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

---

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

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).

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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 invece dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.). Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta 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 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 dalle seguenti tipologie di reati:

- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- vi) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- x) reati di abusi di mercato (art. 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 sul lavoro (25-*septies* del Decreto);
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);



- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- xv) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- xvi) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 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-*quinqüesdecies* 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*"<sup>2</sup>.

### 1.2.3 *Apparato sanzionatorio*

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

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote<sup>3</sup> 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 dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Decreto stabilisce, altresì, quale alternativa alla sanzione interdittiva consistente nell'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale che permetta la prosecuzione dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione applicata, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

---

<sup>2</sup> 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.).

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

- 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 potrebbe 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, 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 amministrativo dipendente da reato, si applica sempre all'ente 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 è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001). Il Decreto prevede espressamente che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente abbia adottato, ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto.

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

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e 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 insufficiente<sup>4</sup> vigilanza da parte dell'Organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello<sup>5</sup>.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a dover fornire la 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.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo in ogni caso alla responsabilità amministrativa della Fondazione.

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 automaticamente la responsabilità della Fondazione, 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:

---

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

<sup>5</sup> 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.

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i 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 Fondazione, 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 e 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., l’ente 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 territorialità<sup>6</sup>, non possono considerarsi escluse dall’applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quegli enti esteri che operano nel territorio italiano e 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 enti esteri non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque fuori

---

<sup>6</sup> “Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana”, art. 6, co.1 c.p.

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.

## 2 Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione CDP

---

### 2.1 Mission ed obiettivi della Fondazione CDP

La Fondazione è stata costituita in data 11 giugno 2020 per iniziativa di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (di seguito “CDP” o il “Fondatore”) e persegue, ai sensi dell’art. 5 dello Statuto, esclusivamente scopi di pubblica utilità, sociale, culturale e di promozione dello sviluppo in ogni ambito, senza fini di lucro. Tali scopi sono perseguiti mediante lo svolgimento delle seguenti attività e iniziative:

- a) attività e iniziative di interesse generale (assistenza e ricerca scientifica) in ambito “sostegno emergenze e sostenibilità”;
- b) attività e iniziative di interesse generale (educazione) in ambito “cultura”;
- c) attività e iniziative di interesse generale (istruzione) in ambito “formazione e inclusione sociale”;
- d) attività e iniziative di interesse generale (studio) in ambito “analisi, studi e ricerche”.

La Fondazione promuove la cultura di uno sviluppo sostenibile dei territori, delle persone e delle comunità. Crede nel valore della cultura d’impresa come strumento privilegiato a servizio dei cittadini, per garantire un presente e un futuro migliore al Paese. A tal proposito, la Fondazione si impegna a sostenere il raggiungimento degli obiettivi dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per uno sviluppo mondiale sostenibile.

Per le finalità preposte dallo Statuto, la Fondazione definisce un quadro d’intervento i cui obiettivi strategici sono:

- a) valorizzare e contribuire a rendere competitivo il Capitale Umano del futuro del Paese;
- b) creare una rete di connessione sociale, tra centri, periferie, istituzioni e centri d’eccellenza;
- c) rispondere con azioni concrete e di lungo periodo a tematiche e urgenze condivise e trasversali del Paese, e che fanno parte dei quattro ambiti della Fondazione di cui al precedente punto 1.);
- d) sviluppare una piattaforma leader per coniugare la dimensione sociale e culturale dell’industria e il saper fare impresa quale motore essenziale per lo sviluppo sostenibile del Paese;
- e) contribuire significativamente al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* (SDGs) delle Nazioni Unite per uno sviluppo sostenibile mondiale.

### 2.2 Modello di governance

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, “CdA”), composto da un minimo di cinque ad un massimo di sette componenti, di cui un Presidente, tutti nominati dal Fondatore.

Il Consiglio di Amministrazione, ove non abbia provveduto direttamente il Fondatore, elegge fra i suoi componenti il Presidente e, eventualmente un Vicepresidente su designazione del Fondatore.

Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione, e provvede, tra le altre cose, a nominare il Direttore Generale e il Comitato Scientifico.

La rappresentanza legale della Fondazione spetta al Presidente del CdA e, in caso di assenza o impedimento di quest’ultimo, al Vicepresidente; spetta inoltre ai Consiglieri delegati, se nominati nei limiti delle deleghe loro conferite, nonché al Direttore Generale nei limiti dei poteri al lui attribuiti dal

Consiglio. Il Presidente del CdA nomina procuratori per singoli atti o categorie di atti nei limiti dei poteri al medesimo spettanti o al fine di dare esecuzione alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio dei Revisori dei conti si compone di tre membri compreso il Presidente, tutti nominati dal Fondatore e devono possedere i requisiti previsti dalla legge per l'esercizio del controllo legale dei conti, con particolare riferimento a quelli di cui all'art. 2409 *bis* c.c. e all'art. 2399 c.c.. In particolare, il Collegio dei Revisori dei conti esercita il controllo sull'amministrazione della Fondazione, provvede al riscontro della gestione finanziaria, accerta la regolare tenuta della contabilità della Fondazione e dei relativi libri, esamina i bilanci preventivo e consuntivo ed esprime il proprio parere mediante relazioni scritte. La Fondazione redige il bilancio secondo i principi e la normativa di settore.

Lo Statuto della Fondazione prevede la presenza del Comitato Scientifico che fornisce supporto consulenziale alle decisioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione. In particolare, predispone pareri e formula proposte in ordine ai programmi, agli studi, alle iniziative e, in termini più generali, alle attività della Fondazione. Inoltre, coadiuva il Consiglio d'Amministrazione e il Direttore Generale nella valutazione dell'efficacia degli interventi proposti o svolti, e fornisce indicazioni *ex-ante* sulla selezione dei progetti e *ex-post* sui risultati conseguiti.

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione, anche al di fuori dei suoi componenti. Resta in carica per il periodo di carica del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile. È responsabile della gestione operativa e della implementazione della strategia deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale, inoltre, svolge, tra l'altro, attività di coordinamento dell'esecuzione delle deliberazioni del CdA della Fondazione ed esercita gli ulteriori poteri da quest'ultimo attribuitigli.

## 2.3 Assetto organizzativo

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

In tal senso la Fondazione adotta:

- un Codice Etico, che contiene l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per l'Ente sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice Etico");
- una normativa interna (regolamenti, comunicazioni di servizio, ecc.) volta a disciplinare e regolamentare le molteplici attività ed i relativi flussi informativi;
- un composito sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Fondazione.

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto a - e con ciò diviene vincolante per - tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione tramite la rete *intranet* aziendale.

## 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 della Fondazione o sotto la sua direzione

e coordinamento, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

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

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 Fondazione o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato;
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla Fondazione, 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 assoggetti 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 dalla Fondazione 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 di Confindustria, si svolge attraverso le fasi di seguito elencate.

### ***2.6.1 Mappatura preliminare delle attività e analisi dei rischi potenziali***

In questa fase è svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività a rischio di commissione di reati rilevanti per la Fondazione ai sensi del Decreto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. "a rischio" è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera l'Ente e attraverso l'esame della documentazione disponibile (processi, corpo normativo interno, procure, ecc.). In tale ambito sono stati individuati così i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività della Fondazione e le prime linee/responsabili delle aree/servizi 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 della Fondazione potenzialmente a rischio.

### ***2.6.2 Gap Analysis sul sistema di controllo interno***

Individuate le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi reati potenziali, si procede poi 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.

### ***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 teorico di riferimento, sono individuate le aree di miglioramento del sistema di controllo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è predisposto un piano di azione teso a individuare i requisiti caratterizzanti un



Modello conforme ai dettami del Decreto e, laddove necessario, le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

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

#### **2.6.4 Aggiornamento del Modello**

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti nonché sulle scelte di indirizzo degli amministratori, viene predisposta la versione aggiornata del Modello.

Il sistema dei controlli preventivi definito dalla Fondazione 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 Fondazione;
  - tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico;
- 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 Fondazione.

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 è dunque costituito, come detto, oltreché dalle varie 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 Fondazione, 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 potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto; i *Key Officer* dell'Attività rilevante; i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenuti rilevanti e astrattamente integrabili nell'esecuzione dell'Attività rilevante; le modalità esemplificative di commissione del reato; i Presidi e i Principi del Sistema di Controllo interno, predisposti dalla Fondazione anche al fine di mitigare il rischio di condotte illecite.

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

- **Codice Etico**, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Fondazione sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- **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 della Fondazione, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle Strutture aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali 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 Unità 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; (iii) ogni altra eccezione rilevata dal *Key Officer*.

### **3 Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01**

---

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui l'ente abbia, tra l'altro, adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio dei Revisori.

Il funzionamento dell'Organismo è disciplinato da apposito Regolamento approvato dallo stesso.

#### **3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

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

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

Tali requisiti, nell'ambito della Fondazione, sono garantiti con l'affidamento delle funzioni di OdV al Collegio dei Revisori dei conti, e prevedendo un riporto gerarchico al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono, inoltre, garantite dalla previsione, nell'ambito 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 del competente Ufficio del Fondatore.

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

#### **3.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV**

Le funzioni di OdV sono affidate al Collegio dei Revisori, organo collegiale composto da tre membri, tutti nominati dal CdA.

L'OdV nomina il proprio Presidente. I membri dell'OdV restano in carica per tre esercizi e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori e sono rieleggibili. Essi scadono alla data in cui si tiene la riunione del Consiglio di Amministrazione convocata per l'approvazione del bilancio consuntivo relativo al terzo

esercizio del loro mandato e sono rieleggibili. 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.

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

### 3.3 Funzioni e poteri

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 Fondazione rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle Segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello (per i reati previsti);
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- 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 Fondazione;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale siano comunque adeguati, efficaci e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla Fondazione 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 proporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei 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 Fondazione 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, 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'Organismo di Vigilanza stesso di cui viene data informazione al CdA.

### 3.4 Flussi informativi e Segnalazioni di illeciti

#### 3.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

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

- possono considerarsi rilevanti ai fini del Decreto (flussi generali);
- possono determinare una violazione o sospetta violazione del Modello tale da esporre la Fondazione 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@fondazionecdp.it](mailto:organismo.vigilanza@fondazionecdp.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, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

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

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

#### 3.4.2 Segnalazioni

I Consiglieri ed i componenti di tutti gli organi costituenti la *governance* societaria, il personale dipendente della Fondazione ed i Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori e Beneficiari, 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, della disciplina in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché del TUF, MAR e GDPR (ove applicabile), sono tenuti a utilizzare i canali all'uopo predisposti e di seguito riportati per denunciare tali fatti.

In particolare, al fine di facilitare l'invio delle Segnalazioni all'Organismo, anche in conformità alle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (Legge n. 179/2017), sono stati istituiti i seguenti canali:

- piattaforma informatica, costituente canale informatico alternativo: accessibile sul sito istituzionale della Fondazione;
- *e-mail* (criptata);
- posta ordinaria indirizzata a: Organismo di Vigilanza della Fondazione CDP, via Goito, 4, 00185 Roma.

La piattaforma informatica rende l'identità del segnalante ignota alla Fondazione, 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 può avvalersi dell'Ufficio competente del Fondatore per lo svolgimento delle verifiche necessarie.

Nel caso in cui le Segnalazioni interesseranno tutto l'Organismo, le stesse saranno gestite dall'Ufficio competente del Fondatore mentre se riguarderanno uno dei componenti dell'OdV, saranno trattate dall'Organismo e dal competente Ufficio del Fondatore, estromettendo il membro coinvolto.

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

La Fondazione assicura la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.). Pertanto, qualora il segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto il comportamento patito, autorizzando preventivamente l'OdV 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 informare le funzioni eventualmente competenti all'avvio di un 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 rivelata con dolo o colpa grave, affinché anche in questo caso, siano intrapresi dalle Unità Organizzative 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.

### **3.4.3 Flussi informativi da parte dell'OdV**

L'OdV 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 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, a:

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

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal suddetto Organo per riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri con 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 Unità Organizzative e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni correttive, con l'indicazione della relativa tempistica, per l'implementazione delle attività di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare all'alta dirigenza eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

## 4 Sistema disciplinare

---

La Fondazione 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 Fondazione 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 Fondazione 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 riscontri la commissione di un comportamento illecito da parte di un Dipendente e/o di Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori e Beneficiari, Consiglieri e componenti di tutti gli organi costituenti la *governance*, la Fondazione CDP 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 Fondazione, costituisce un inadempimento alle obbligazioni (*i.e.* doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà) derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c., 2105 c.c. e dell'art. 2106 c.c. a cui si fa rinvio.

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

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

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

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

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

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

## 4.3 Sanzioni

### 4.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

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

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

- 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 7 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro il predetto termine, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui la Fondazione dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

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

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Fondazione rientrano tra quelle previste dalla *“contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale”*, per quanto riguarda il personale con qualifica di “impiegato” o “quadro direttivo”, mentre per il personale con qualifica di “dirigente”, queste saranno comminate tenendo conto del particolare rapporto di fiducia che vincolano i profili dirigenziali alla Fondazione nonché dalla *“contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale”*.

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

L'intero Modello viene reso accessibile ai Dipendenti attraverso la sua pubblicazione sulla *intranet* aziendale. Tali modalità di pubblicazione garantiscono il pieno rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

#### **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 Fondazione, nonché quanto previsto dalla legge e dalla *“contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale”*:

- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE, il Dipendente non dirigente che commetta, per lieve negligenza, imperizia o imprudenza, una Violazione tra quelle indicate alla lettera c) del precedente paragrafo 4.1 o adotti o tolleri comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei;
- incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO, il Dipendente non dirigente che: (i) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero verbale; (ii) ometta con colpa non grave di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e Segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo etc.); (iii) tolleri analoghe irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi; (iv) contravvenga con colpa non grave ad espressi divieti risultanti dal Modello qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI, il Dipendente non dirigente che: (i) per negligenza, imprudenza o imperizia di maggiore rilevanza, commetta o tolleri una Violazione indicata alla lettera b) del precedente paragrafo 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), 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 Fondazione; (iii) compia un qualunque atto che arrechi notevole pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro; oppure (iv) abbia commesso recidiva in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO) previsto alla lettera e), il Dipendente non dirigente che (i) commetta una grave Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 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 Fondazione; (v) abbia commesso recidiva di particolare gravità in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico.

Quando sia richiesto dalla natura della Violazione e dalla modalità relativa alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Fondazione – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del 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, le misure di natura sanzionatoria da adottare saranno valutate secondo i principi del presente Sistema Disciplinare relativo al complesso dei Dipendenti e, considerando il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Fondazione, anche in conformità ai principi espressi dalla “*contrattazione collettiva vigente applicata dalla Fondazione e/o dalla contrattazione individuale*”.

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

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

#### **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.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del/i soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio dei Revisori, i provvedimenti opportuni che possono includere anche la revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché l'eventuale intervento del Fondatore per disporre l'eventuale sostituzione.

Nell'ipotesi in cui a commettere la Violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione di talché ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione richiede senza indugio l'intervento del Fondatore per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Per l'ipotesi che uno dei Consiglieri coinvolti coincida con lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consigliere più anziano provvede ad informare il Fondatore per le opportune decisioni da assumere in merito.

#### **4.3.5 Sanzioni nei confronti dei membri del Collegio dei Revisori dei conti**

Anche da parte dei membri del Collegio dei Revisori dei conti è astrattamente ipotizzabile, e pertanto da scongiurare, il compimento di qualsiasi tipo di Violazione.

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

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

La Violazione compiuta dai Consulenti, dai Collaboratori, dai *Partner*, dai Fornitori e dai Beneficiari costituisce inadempimento rilevante anche ai fini della risoluzione del contratto in essere tra gli stessi e la Fondazione, secondo clausole opportunamente sottoscritte, di cui al successivo capitolo 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 Beneficiari, la Fondazione avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell'articolo 1456 del Codice Civile, nel caso in cui l'esecuzione del contratto abbia avuto inizio.

Ai Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori ed ai Beneficiari è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* della Fondazione, il Codice Etico ed un estratto del Modello.

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

## **5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali**

---

### **5.1 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari**

La Fondazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle Unità Organizzative di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Fondazione si impegna a diffonderlo sulla *intranet* aziendale a tutti i Dipendenti e i componenti degli organi statutari.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale ed ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo e della funzione Risorse Umane del Fondatore.

Difatti, al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Fondazione promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso una specifica attività formativa, a favore dei componenti degli organi statutari e dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti.

### **5.2 Dichiarazione ex D.lgs. 231/01 di componenti degli organi statutari e Dipendenti**

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente è tenuto a dichiarare:

- di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello;
- 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 Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
  - b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a);
  - c) i collaboratori esterni dell'Ente.

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

### **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 Fondazione rapporti di natura contrattuale, ma non siano Dipendenti della stessa, né componenti degli organi statutari. Tra questi, si annoverano, a titolo esemplificativo, i soggetti nei confronti dei quali la Fondazione eroga i contributi ("Beneficiari"), coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore dell'Ente, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione ("Collaboratori"), coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione

professionale (“Consulenti”), le controparti contrattuali con le quali la Fondazione addivenga ad una qualche forma di collaborazione, tra cui, a titolo esemplificativo: associazioni temporanee d’impresa, *joint venture*, licenze, agenzie, collaborazioni in genere ecc., ove destinati a cooperare con la Fondazione nell’ambito delle Attività Rilevanti (“Partner”), nonché i fornitori di beni e servizi non professionali dell’Ente che non rientrano nella definizione di *Partner* (“Fornitori”).

A tal fine ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* della Fondazione, il Codice Etico 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 Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a); e (c) i collaboratori esterni della Fondazione.

L’Ufficio legale del Fondatore, sentito il parere dell’OdV, approva adeguate clausole contrattuali standard, finalizzate a rafforzare l’efficacia del Modello nella prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e la riduzione dei rischi reputazionali della Fondazione.

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell’ambito applicativo del D. Lgs. n. 231/2001, al fine di una adeguata valutazione dei connessi rischi reputazionali, la Fondazione richiede che la controparte dichiari:

- di aver adottato nell’ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- l’eventuale presenza di procedimenti, di cui vi sia conoscenza, pendenti a proprio carico per l’accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- l’eventuale esistenza di condanne passate in giudicato riportate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- l’eventuale sottoposizione alle misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

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

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

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

in misura rilevante la sua capacità – anche economica – di adempiere le obbligazioni da essa assunte con il contratto.

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

#### **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 (con il necessario supporto dell'Ufficio Legale e della funzione *Compliance*) dovranno valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione, tra le altre cose, le ragioni di tutela reputazionale della Fondazione. La medesima cautela dovrà essere adottata qualora le circostanze suddette superino in pendenza del rapporto contrattuale.

La valutazione terrà conto dell'esigenza di preservare la reputazione della Fondazione dai rischi cui sarebbe esposta per effetto del coinvolgimento di una sua controparte in un procedimento per l'accertamento della responsabilità di cui D.Lgs. n. 231/2001, nonché dal rischio che la controparte, colpita da una sanzione pecuniaria o interdittiva, anche in sede cautelare, veda compromessa in misura rilevante la sua capacità - anche economica - di adempiere le proprie obbligazioni derivanti dal contratto. Ove l'Unità Organizzativa competente ritenga che, malgrado la pendenza di tali circostanze al momento della stipula del contratto, risultino comunque tutelate le predette ragioni della Fondazione CDP (in considerazione, ad esempio, della prevedibile positiva conclusione di un eventuale procedimento in corso, ovvero dell'adeguata capacità della controparte a far fronte agli obblighi assunti, pur in previsione di sanzioni pecuniarie o interdittive) ne dovrà informare l'Organismo di Vigilanza, adducendo le ragioni giustificative della proposta di decisione.

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



## 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 gli aggiornamenti 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 di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura organizzativa e/o del complessivo modello di *governance* adottata.

Per le deliberazioni di competenza dell'organo collegiale, il Direttore Generale formula a quest'ultimo le proposte di aggiornamento del Modello.

È riconosciuta al Direttore Generale 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 dello stesso ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Fondazione, quali ad esempio:

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

L'Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello al Direttore Generale.

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

La Fondazione 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 la versione aggiornata del Modello.