

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

Parte Generale

Indice

1	Introduzione.....	8
2	Modello di organizzazione, gestione e controllo di CDP Real Asset SGR S.p.A.....	19
3	Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.....	30
4	Whistleblowing.....	36
5	Sistema disciplinare.....	39
6	Formazione, diffusione del Modello e clausole contrattuali.....	47
7	Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	50

Scheda del documento

Tipologia Documento	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale
Normativa interna abrogata	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale (del 12 aprile 2021)
Principale normativa interna collegata	<ul style="list-style-type: none"> Codice Etico di CDP e delle Società sottoposte a direzione e coordinamento Policy di Gruppo Anticorruzione Policy di Gruppo Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing Policy di Gruppo Linee guida per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231 delle Società del Gruppo CDP Regolamento di direzione e coordinamento e gestione degli adempimenti operativi concernenti le Società Controllate
Riferimenti a normativa esterna	<ul style="list-style-type: none"> D.Lgs. n. 231/2001 D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, il c.d. "Decreto Whistleblowing" Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione (c.d. "Whistleblowing")
Soggetto Approvatore	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione
Emanazione	<ul style="list-style-type: none"> Ordine di Servizio dell'Amministratore Delegato n. 3 del 12 marzo 2024
Modalità di pubblicazione	<ul style="list-style-type: none"> Intranet aziendale

Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
I	<ul style="list-style-type: none"> Documento di prima emissione 	7 giugno 2011
II	<ul style="list-style-type: none"> Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento Modifica dell'organigramma aziendale 	20 dicembre 2011
III	<ul style="list-style-type: none"> Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale Revisione delle funzioni attribuite all'OdV e dei requisiti richiesti ai componenti 	10 luglio 2013
IV	<ul style="list-style-type: none"> Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale 	24 maggio 2016
V	<ul style="list-style-type: none"> Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento 	28 ottobre 2016
VI	<ul style="list-style-type: none"> Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento (revisione interna) – Introduzione art. 2635 – <i>bis</i> c.c. – Istigazione alla corruzione tra privati 	06 luglio 2017
VII	<ul style="list-style-type: none"> Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale 	26 febbraio 2019
VIII	<ul style="list-style-type: none"> Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale 	12 aprile 2021
IX	<ul style="list-style-type: none"> Revisione della Parte Generale del Modello Organizzativo a seguito di modifiche normative in materia di Whistleblowing Adeguamento all'evoluzione della normativa di riferimento Adeguamento all'evoluzione dell'assetto operativo e organizzativo aziendale 	12 marzo 2024

Glossario

- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società.
- **Attività Rilevanti:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (i.e. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
- **CDP o la Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
- **CDP RA SGR o la Società:** CDP Real Asset SGR S.p.A.
- **Codice di Comportamento:** il Codice Interno di Comportamento e Operazioni Personali predisposto dalla Società in linea con il codice di comportamento contemplato dal Regolamento CONSOB in materia di intermediari, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 giugno 2010 e modificato dal medesimo con delibere del 9 dicembre 2010, 8 novembre 2011, 16 maggio 2012, 20 novembre 2013, 25 febbraio 2015, 28 aprile 2016, 14 dicembre 2017 e successivamente con delibera del 29 settembre 2020.
- **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 Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Datore di Lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.

- **Controparti delle attività di *business***: i soggetti con cui CDP Real Asset SGR S.p.A. stipula accordi commerciali e/o di investimento.
- **Destinatari**: i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, gli Esperti Indipendenti, i *Partner*, i Fornitori e 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 la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto**: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Esperti Indipendenti**: le società o le persone fisiche, con determinati requisiti richiesti dalle norme in vigore, incaricate di effettuare le perizie, le stime, i giudizi di congruità e le valutazioni periodiche sul portafoglio immobiliare dei fondi gestiti dalla Società al fine di determinare il valore contabile degli immobili.
- **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 relativo aggiornamento.
- **Partner**: le controparti contrattuali con le quali la Società 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 Controllate:** società in cui i Fondi gestiti dalla SGR detengono una partecipazione di controllo nel capitale sociale ai sensi dell'art. 2359, comma 1, del Codice civile, soggette a direzione e coordinamento di CDP RA SGR.
- **Società coordinate:** società del Gruppo CDP sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di CDP Real Asset SGR S.p.A., 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 all'altrui direzione:** persone che, nell'ambito di CDP Real Asset SGR S.p.A., sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale il Personale/Terze parti aventi un rapporto di lavoro o di altra natura con un'organizzazione – sia pubblica che privata – segnalano ad appositi organismi o individui condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione medesima.

1 Introduzione

1.1 Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente documento costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/01. Tale documento è il frutto dell'assessment della struttura societaria e dell'operatività di CDP Real Asset SGR S.p.A. ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo volto a prevenire la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché, conseguentemente a costituire 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 di CDP RA SGR 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 RA SGR;
 - Organismo di Vigilanza;
 - Whistleblowing;
 - Sistema disciplinare, inteso come l'insieme delle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
 - Formazione, diffusione del Modello e clausole contrattuali;
 - Aggiornamento ed adeguamento del Modello.
- “Parte Speciale” in cui sono:
 - Identificate, in riferimento alla fattispecie di reato ritenute applicabili per CDP RA SGR, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - Descritte, meramente a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto;
 - Indicati i presidi e i principi del Sistema di Controllo Interno adottati al fine di 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 delle fattispecie che delle attività svolte 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. 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).

L'ente non risponde se i soggetti prima indicati 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 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.

Inoltre, 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 dimostri che:

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

- 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 vigilanza da parte dell'Organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello².

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 potenzialmente luogo alla responsabilità amministrativa della Società.

Qualora invece i reati ex D.Lgs. n. 231/2001 siano stati commessi da soggetti sottoposti, la Società si presume innocente, essendo necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e che la Società non abbia vigilato adeguatamente. In tale ultimo caso, dunque, il Pubblico Ministero dovrà provare che vi è stata la cosiddetta "colpa di organizzazione in vigilando".

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività nel cui ambito possono essere potenzialmente 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;
- prevede i canali di segnalazione interni di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

Infine, è da ritenere che un Modello sia efficacemente attuato se prevede:

² Si precisa che secondo la giurisprudenza devono essere tenuti in considerazione anche gli eventuali presidi organizzativi predisposti ed in vigore seppur non necessariamente richiamati nel Modello.

- una verifica periodica e l'eventuale modifica 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;
- adeguate iniziative di informazione e formazione del personale.

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

1.2.2 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dalla commissione delle 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 (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 strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 del Decreto);
- xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- xvi) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- xvii) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- xix) 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);
- xx) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);

- xxi) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- xxii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);
- xxiv) 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*”³.

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 quote⁴ 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 determinazione del numero di quote, il Giudice 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. L'importo di ciascuna quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- 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 reato⁵;

³ 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.).

⁴ L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

⁵ La confisca - disposta unitamente alla sentenza di condanna – si applica anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o prodotto del reato.

- la pubblicazione della sentenza di condanna⁶.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, nei casi espressamente previsti dal D. Lgs. 231/2001 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

È possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del D. Lgs. 231/2001.

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 consenta la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva 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 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 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 a 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).

⁶ La pubblicazione della sentenza di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) può essere richiesta dal Pubblico Ministero ed effettuata una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre il:

- sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del D. Lgs.231/01);
- sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del D. Lgs.231/01).

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., 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 territorialità⁷, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere 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 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.

⁷ "Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.

1.2.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". CDP RA SGR, nell'approccio metodologico per la predisposizione del proprio Modello si è ispirata alle Linee Guida Assogestioni, ABI e di Confindustria, nonché ai principi per la redazione del Modello affermati in sede giurisprudenziale⁸.

1.2.6 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 da 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 ente⁹ 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 la giurisprudenza, la possibilità che la holding o altre società del gruppo possano rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per un reato commesso da società appartenenti al medesimo Gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento dei soggetti appartenenti alla holding¹⁰ o ad altre società del gruppo nella consumazione dei reati presupposto nonché della sussistenza di un interesse e vantaggio, verificati in concreto, intesi come l'ottenimento di una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto (Cass. Pen., sentenze n.24583/2011; n.4324/2012; n.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

⁸ 10 Cfr. c.d. "Decalogo 231" e, tra i primi pronunciamenti, l'Ordinanza emessa dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano, dott.ssa Secchi, in data 20 settembre 2004.

⁹ 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 dall'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."

¹⁰ Partecipazione che può essere desunta, a titolo esemplificativo, dall'esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla controllante o dalla coincidenza tra i membri dell'organo di gestione e/o i soggetti apicali della holding e quelli della controllata (c.d. *interlocking directorates*).

giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

È stato poi 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”*¹¹.

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.

Comunque, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, è suggeribile¹² che ciascuna entità societaria:

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

1.2.7 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 RA SGR 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 RA SGR 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

¹¹ Cass. pen. n. 52316/2016.

¹² Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. 2014.

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 Real Asset SGR S.p.A.

2.1 CDP Real Asset SGR S.p.A.

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, la Società ha per oggetto sociale esclusivo:

- a) la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la gestione del patrimonio e dei relativi rischi, anche in regime di delega, di fondi comuni d'investimento mobiliari e immobiliari di propria o altrui istituzione, e di altri Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio (OICR), italiani ed esteri, ivi comprese le funzioni di natura amministrativa e le attività di commercializzazione degli OICR gestiti;
- b) la prestazione delle attività connesse e/o strumentali previste dalla normativa di legge e regolamentare tempo per tempo vigenti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - attività di studio, ricerca ed analisi in materia economica e finanziaria in campo aziendale;
 - attività di elaborazione, trasmissione e comunicazione dati ed informazioni economiche finanziarie;
 - attività di amministrazione di immobili ad uso funzionale;
- c) nei limiti consentiti dalla normativa di legge e regolamentare tempo per tempo vigente, la consulenza in materia immobiliare.

La Società può, inoltre, assumere e/o gestire, anche per conto terzi, partecipazioni in altre società in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari tempo per tempo vigenti. La Società può comunque compiere qualsiasi operazione di natura mobiliare, immobiliare, commerciale o finanziaria che sarà ritenuta utile dall'organo amministrativo per il perseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione di tutte le attività riservate per legge ad altre categorie di soggetti.

La Società ha promosso e gestisce fondi diretti e indiretti dedicati a investitori istituzionali per:

- **Sviluppo delle infrastrutture sociali dell'abitare**, mediante la rifunzionalizzazione di strutture esistenti e alla loro restituzione al territorio, con interventi che sempre più spesso contribuiscono anche alla riqualificazione dei quartieri in cui si inseriscono, promuovendo la formazione di nuove comunità, divenendo motori di inclusione e mix sociale, attraverso:
 - *Fondo Investimenti dell'Abitare (FIA)*, dedicato a investimenti nel settore dell'edilizia privata sociale per incrementare l'offerta di alloggi in locazione a canone calmierato e in vendita a prezzi convenzionati, a integrazione delle politiche di settore dello Stato e degli Enti locali;
 - *Fondo Nazionale dell'Abitare Sociale (FNAS)*, dedicato all'integrazione del Fondo FIA, focalizzandosi sul social housing e replicando il modello di collaborazione tra soggetti pubblici e privati, sulla base di tutte e 3 le "ESSE" delle infrastrutture sociali per l'abitare: Social, Student e Senior Housing.

- **Riqualificazione immobili ex pubblici**, anche in riferimento a immobili dal particolare valore storico e architettonico che necessitano di urgenti interventi strutturali, operando in una logica di riuso, per la riqualificazione e l'ammodernamento delle città, con lo scopo di restituire al territorio beni e spazi dismessi, che potranno ospitare nuove funzioni sia private sia di interesse pubblico, oltre a zone verdi e spazi a servizio del cittadino, attraverso:
 - *Fondo Investimenti per la Valorizzazione (FIV)*, che ha l'obiettivo di valorizzare immobili in portafoglio dal significativo impatto sulle economie dei territori per la loro successiva vendita o messa a reddito;
 - *Fondo Sviluppo*, per la valorizzazione di beni immobili in prevalenza di proprietà del Gruppo CDP o di fondi gestiti da CDP Real Asset SGR attraverso operazioni di trasformazione e riqualificazione urbana con l'obiettivo di metterli a reddito.

- **Sostegno al settore turistico alberghiero**, operando con un duplice obiettivo di intervento: (i) riqualificare strutture ricettive che necessitano di importanti investimenti, attraverso operazioni di acquisizione e successiva valorizzazione, in partnership con gli operatori selezionati per la successiva gestione, anche utilizzando le risorse assegnate nell'ambito del PNRR, e, (ii) sostenere la crescita dei gestori fornendo loro, a fronte dell'acquisizione della proprietà degli asset immobiliari, le risorse finanziarie necessarie a perseguire i programmi di crescita, attraverso:
 - *Fondo Nazionale del Turismo (FNT)*, dedicato alla fornitura di risorse per la crescita del settore turistico alberghiero in Italia, favorendo il deconsolidamento immobiliare e abilitando il generale miglioramento delle infrastrutture ricettive. Il Fondo in particolare è costituito da:
 - **Comparto A**, attraverso il Fondo sostiene la stabilizzazione proprietaria, la crescita dei gestori e la riqualificazione immobiliare delle strutture alberghiere del Paese, con focus su sostenibilità, tecnologia e personalizzazione delle esperienze. Tale Comparto si suddivide in: a) FT1, che si interessa dell'acquisto immobili da riqualificare con rilevante impatto sul territorio in partnership con gestori selezionati, prevalentemente leisure; b) FT2, che si preoccupa del deconsolidamento immobiliare (es. sale & leaseback) per liberare risorse dei gestori da reinvestire in crescita e consolidamento dell'impresa.
 - **Comparto B**, attraverso cui il Fondo utilizza le risorse PNRR per acquisire e riqualificare strutture alberghiere italiane, con l'obiettivo di tutelare, valorizzare e rendere competitivo il patrimonio turistico-ricettivo del nostro Paese. Per tale ragione, e al principale scopo di sostenere il rilancio del settore turistico italiano, è stato creato FT3, ossia un fondo comune di investimento immobiliare di tipo chiuso, riservato ad investitori professionali. FT3 investe le proprie disponibilità in beni immobili o diritti reali immobiliare, anche tramite partecipazioni in società immobiliare, nei settori turistico, alberghiero, delle attività ricettive in generale e delle attività ricreative.

- **Supporto alla crescita del mercato Infrastrutture**, indirizzando gli investimenti verso settori chiave per la nostra economia, con attenzione ai principi di sostenibilità, con focus prevalente su operatività di tipo greenfield e supportando asset manager e veicoli, anche di nuova costituzione, per favorire il consolidamento del settore e alleviare il gap infrastrutturale presente in Italia. Tale linea di attività si focalizza su settori quali la transizione energetica, digitale e l'economia circolare, favorendo l'attrazione di investitori istituzionali in favore di progetti con impatto diretto su economia reale sul e territorio, attraverso:
 - *FOF Infrastrutture*, che sostiene lo sviluppo del mercato infrastrutturale italiano, supportando progetti sostenibili, dando impulso alla crescita di asset manager e fondi infrastrutturali nazionali e fungendo da catalizzatori di risorse istituzionali su progetti che abbiano un impatto diretto sull'economia reale e sul territorio.

2.2 Modello di governance di CDP Real Asset SGR S.p.A.

CDP RA SGR è stata costituita, in data 24 febbraio 2009, per iniziativa della Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. che detiene il controllo della Società mediante una partecipazione pari al 70% del capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto e che, a far data dal 26 gennaio 2011, esercita attività di direzione e coordinamento sulla Società ai sensi degli articoli 2497 e ss. c.c., Altri azionisti della Società sono ACRI - Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio S.p.A. e ABI - Associazione Bancaria Italiana, rispettivamente titolari di una partecipazione pari al 15% del capitale sociale della Società rappresentato da azioni con diritto di voto.

L'Assemblea ha i poteri previsti dal Codice civile e li esercita secondo le previsioni di legge. CDP RA SGR ha adottato un modello di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale con compiti nettamente distinti.

La società è amministrata da un CdA, statutariamente composto da cinque a sette membri nominati dall'Assemblea. Il CdA, ove a ciò non abbia provveduto l'Assemblea, elegge fra i suoi componenti il Presidente e può nominare un Vicepresidente che sostituisce il Presidente nei casi di sua assenza o impedimento.

Il ruolo del CdA consiste nella determinazione degli obiettivi e delle scelte strategiche aziendali, nonché nella programmazione e nella definizione delle politiche di investimento/disinvestimento dei fondi istituiti e gestiti dalla stessa Società. L'organo amministrativo è, inoltre, responsabile della strutturazione dell'organizzazione aziendale e dell'attribuzione di compiti alle funzioni operative e agli addetti, approvando le procedure organizzative interne e verificando l'adeguatezza e l'affidabilità del sistema informatico della Società, nonché il rispetto delle procedure e della normativa tempo per tempo vigente.

Il CdA nomina, tra i propri componenti diversi dal Presidente, un Amministratore Delegato, al quale, nei limiti di legge e di Statuto, delega proprie attribuzioni. Il CdA può, altresì, nominare un Direttore Generale.

L'AD provvede a dare esecuzione alle strategie aziendali, gestisce la struttura societaria e sovrintende alla gestione aziendale di tipo ordinario, assicurando il coordinamento delle varie attività poste in essere.

La rappresentanza della società spetta al Presidente del CdA, all'AD e, ove nominato, al Direttore Generale, nei limiti dei poteri agli stessi conferiti. Il Presidente, al fine di dare esecuzione a delibere del Consiglio, può nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti, attribuendo la rappresentanza a dipendenti, funzionari, dirigenti, e terzi; l'AD, ove nominato, può nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti nei limiti dei poteri allo stesso conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito all'Amministratore Delegato tutti i poteri necessari all'amministrazione e alla gestione della Società e dei fondi dalla medesima gestiti. Tali poteri

possono essere esercitati unicamente entro i limiti dei budget della Società e dei fondi gestiti, come approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, avente i compiti previsti dall'art. 154-bis del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (cd. Testo Unico Finanza) e successive modificazioni e integrazioni, e in particolare con il compito di definire e aggiornare il sistema di controllo amministrativo-contabile finalizzato al rilascio dell'attestazione al Bilancio di esercizio, così come previsto dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262 e successive modificazioni e integrazioni.

Il CdA ha istituito con apposita delibera il Comitato Investimenti, organo consultivo che formula pareri motivati, obbligatori ma non vincolanti, a favore del Consiglio di Amministrazione in relazione alle seguenti materie:

- esame della pipeline delle operazioni di investimento;
- opportunità di effettuare qualsiasi operazione di investimento o di disinvestimento del patrimonio dei fondi, ivi inclusi i fondi che investono in altri OICR, prima della loro eventuale sottoposizione ai Comitati Consultivi;
- eventuali modifiche sostanziali dei termini degli investimenti in essere;
- qualsivoglia altra materia qualora ritenuto opportuno dal Consiglio di Amministrazione di CDP RA SGR.

Il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti nominati dall'Assemblea.

La revisione legale dei conti sulla Società e sui fondi gestiti, al pari di ogni altra revisione prevista dalla legge, è esercitata da una Società di Revisione ai sensi di legge.

L'Assemblea ordinaria conferisce l'incarico di revisione legale dei conti, su proposta del Collegio Sindacale, ad una Società di Revisione in possesso dei requisiti stabiliti dalle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

La società, oggetto di consolidamento da parte di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., predispone il bilancio redatto secondo i principi contabili internazionali emanati dall'International Accounting Standards Board (IASB) e alle interpretazioni dell'International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) ed omologati dalla Commissione Europea, secondo la procedura di cui all'art. 6 del Regolamento Comunitario n. 1606 del 19 luglio 2002, nonché secondo il provvedimento Banca d'Italia del 30 novembre 2018 "Il bilancio degli intermediari IFRS diversi dagli intermediari bancari" emanato in attuazione dell'art. 43 del D.. 136/2015".

La SGR esercita, in via autonoma e indipendente, attività di direzione e coordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e ss. cod. civ., nei confronti delle Società Controllate in forza di una pluralità di atti di indirizzo idonei a incidere sulle scelte gestorie della società subordinata. Si precisa che la stessa è condotta nel rispetto dell'interesse sociale delle imprese controllate,

salvaguardandone la stabilità e la redditività, nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale.

In tale contesto, CDP RA SGR esercita tale attività non in proprio (né per il gruppo di appartenenza), ma nell'ambito dell'attività gestoria da essa svolta e, quindi, in qualità di società di gestione del risparmio del Comparto A del Fondo Sviluppo, che detiene il controllo esclusivo delle Società.

2.3 Assetto organizzativo di CDP Real Asset SGR S.p.A.

CDP RA SGR 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 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 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice Etico");
- adotta un'articolata normativa interna (funzionigramma, regolamenti, procedure, ordini e comunicazioni 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 composito sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società;
- adotta un sistema integrato di gestione dei rischi, tra cui quelli relativi alla compliance, articolato su tre livelli, in linea con la regolamentazione di settore e le best practice applicabili: i controlli di primo livello effettuati dalle strutture operative, i controlli di secondo livello svolti dal *Direttore Rischi* (che assicura il presidio del profilo di rischio complessivo, definendo le metodologie e monitorando le esposizioni alle diverse tipologie di rischio) e dal Dirigente Preposto (che assicura il presidio dei rischi con riferimento all'informativa finanziaria) e i controlli di terzo livello svolti dal Direzione *Revisione Interna* sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del complessivo sistema di controllo interno perseguendo il continuo miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dello stesso;
- adotta dei Sistemi di Gestione conformi ai requisiti delle Norme UNI ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro) e UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) per tutte le attività

aziendali. Ciò in quanto la Società, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, ha fatto della tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente un elemento portante della propria cultura e un obiettivo fondamentale nell'ambito delle proprie attività e dei rapporti con le parti interessate (Stakeholders).

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto, e con ciò diviene vincolante, a tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, tramite ordini di servizio e la pubblicazione degli stessi e della relativa documentazione sulla intranet aziendale. Quanto, in particolare, alla struttura organizzativa adottata da CDP Real Asset SGR S.p.A., si rinvia dinamicamente all'organigramma aziendale tempo per tempo vigente.

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 Real Asset SGR S.p.A., 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:

- 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 RA SGR 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 RA SGR 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 RA SGR fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali;
- di conseguenza consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di CDP RA SGR in caso di commissione di reati.

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 (inclusi i dipendenti distaccati presso un'altra società del Gruppo);
- 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 assoggetti alla vigilanza e al controllo dei vertici, quali, ad esempio, Partner, Fornitori, controparti delle attività di business e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.

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 RA SGR in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, dalle più significative pronunce giurisprudenziali e dalle Linee Guida elaborate dall'ABI, nonché quelle elaborate da Confindustria.

Considerato quanto sopra, il processo di aggiornamento del Modello, si svolge attraverso le fasi di seguito elencate.

2.6.1 Mappatura preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio, dei reati astrattamente rilevanti 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 CDP RA SGR 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 RA SGR e attraverso l'esame della documentazione della Società (organigramma, funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.) nonché tenendo in considerazione la *case history* della Società¹³. In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali e le prime linee/responsabili delle strutture organizzative di riferimento (di seguito anche "Key Officer").

¹³ Come suggerito dalle Linee Guida di Confindustria (cfr. pag. 48), infatti, "bisogna avere particolare riguardo alla "storia" dell'ente, ovvero ad eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e alle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti".

L'analisi dei potenziali rischi deve avere, inoltre, riguardo delle modalità commissive dei reati nelle diverse aree aziendali, individuate come a rischio.

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 Analisi del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001

Individuati le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi reati potenziali, si procede con una valutazione dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree potenzialmente a rischio e con il loro eventuale adeguamento. L'analisi è finalizzata ad una valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi individuati.

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 preventivo 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 della Direzione *Revisione Interna*.

2.6.3 Piano di azione per il miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001

A fronte delle eventuali carenze individuate, sono altresì identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo preventivo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è predisposto un piano di azione teso a individuare, laddove necessario, le relative azioni di miglioramento attinenti ai punti di controllo preventivi alla commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento denominato "Piano di Azione", portato a conoscenza dei *Key Officer* coinvolti nelle attività progettuali, dell'Organismo di Vigilanza e del CdA, nel quale sono evidenziati, a fronte delle carenze individuate, gli interventi di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo alla commissione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231/01, da implementare - con gradi diversi di priorità - al fine di rafforzare il sistema di controllo preventivo.

2.6.4 Aggiornamento del Modello

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti nonché sulle scelte di indirizzo del Vertice aziendale, viene predisposta la versione aggiornata del Modello di CDP Real Asset SGR S.p.A.

2.6.5 Sistema dei controlli preventivi, struttura e componenti del Modello di CDP SGR

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

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidenzia compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
 - esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività 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 di Gruppo;
- 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 della Società, 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 Real Asset SGR S.p.A. 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: i) le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero potenzialmente commettersi i reati previsti dal Decreto; ii) i *Key Officer* dell'Attività rilevante; iii) i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenuti rilevanti per la CDP RA SGR astrattamente integrabili nell'esecuzione dell'Attività rilevante; iv) le modalità esemplificative di commissione del reato; v) 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:

- **Codice Etico di Gruppo CDP**, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società 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 di CDP Real Asset SGR S.p.A., le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti alle unità 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 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 la società 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 funzionamento dell'Organismo è stabilito nello specifico Regolamento di cui lo stesso si dota, e deve, tra l'altro, prevedere:

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

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;
- onorabilità e assenza di conflitti d'interesse;
- professionalità, intesa come l'insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità d'azione consistente nel:
 - vigilare costantemente sul funzionamento e l'osservanza del Modello esercitando i propri poteri d'indagine;
 - disporre di un *budget* adeguato alle attività di verifica.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono 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 della unità organizzativa "*Revisione Interna*".

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

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere al fine di soddisfare il requisito della professionalità.

Le funzioni di OdV di CDP Real Asset SGR S.p.A. sono affidate ad un organo collegiale composto da tre membri effettivi (due esterni ed uno interno), nominati dal Consiglio di Amministrazione previa verifica dei requisiti di onorabilità e, per i soli componenti esterni, di indipendenza. In particolare, l'OdV è composto da:

- un numero massimo di due Membri effettivi esterni, di cui uno con funzione di Presidente;
- un Membro effettivo interno costituito dal *Direttore Internal Audit* della Capogruppo o altro dipendente del Gruppo CDP da lui designato in possesso di elevata esperienza in materia di Sistema dei Controlli Interni.

Il *Direttore Internal Audit* della Capogruppo, qualora designi quale componente interno dell'OdV un altro dipendente del Gruppo CDP, può, in ogni caso, partecipare direttamente o tramite delegato alle riunioni dell'OdV in qualità di uditore.

I componenti esterni devono possedere adeguata professionalità in materia giuridico-penale ed in materia economico-aziendale.

I predetti membri restano in carica per tre anni e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori, e sono rinnovabili, fatta salva la possibilità di revoca anticipata per gravi ed accertate inadempienze o per conflitto d'interessi, o per rinuncia dell'incarico, oppure decadenza dall'incarico, accertata dal CdA per perdita dei requisiti di onorabilità.

Non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice civile.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità, e di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o del provvedimento di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso, o concorso nel commettere, uno dei reati previsti al D.Lgs. n. 231/2001.

Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della Società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti. Per il componente interno non trovano applicazione le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399, comma 1, lettera c), Codice civile.

La permanenza, in capo ai membri dell'OdV, dei requisiti di onorabilità e, per i soli componenti esterni, di indipendenza è verificata periodicamente dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il CdA della Società. Il CdA previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al componente e/o all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo componente e/o, se del caso, dell'intero OdV.

È sempre prevista la revoca del componente e/o dell'intero organo nel caso di attribuzione al medesimo di funzioni e responsabilità operative nell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti propri dell'OdV.

Il compenso annuo lordo per i membri esterni è stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Il componente interno non percepisce alcun compenso aggiuntivo per lo svolgimento di questo incarico.

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;
- riportare periodicamente al CdA sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa o nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello.

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

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello e del Codice Etico all'interno ed all'esterno della 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, efficaci e rispondenti alle finalità di cui al Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla Società di effettuare un'attività di aggiornamento;
- 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 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. 231/2001, per il tramite del personale aziendale adeguatamente abilitato sotto il profilo della conoscibilità delle informazioni riservate;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza utilizzando il budget allocato dalla Società a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

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

3.4 Flussi informativi

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 CDP Real Asset SGR S.p.A. 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@cdprealasset.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 e/o cartaceo). Per la gestione e archiviazione dei flussi e della relativa documentazione, l'OdV si avvale della Direzione *Revisione Interna*.

3.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV di CDP Real Asset SGR S.p.A. riferisce al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale, in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità, segnalando, per le materie di rispettiva competenza, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello.

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

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti Organi 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 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, con 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 Whistleblowing

Le segnalazioni sono gestite da CDP RA SGR nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing (D. Lgs. n. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le segnalazioni.

Le segnalazioni riguardano informazioni di violazioni che consistono in:

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

I soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023 (lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), che nel proprio contesto lavorativo all'interno di CDP RA SGR sono venuti a conoscenza di informazioni sulle violazioni sopra richiamate, effettuano le segnalazioni attraverso i seguenti canali interni istituiti presso CDP RA SGR:

- **piattaforma informatica**, accessibile al seguente indirizzo <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net/>
- **indirizzo e-mail**: whistleblowing@cdprealasset.it;
- **casella vocale**: accessibile al 0642214762;

- **posta ordinaria:** indirizzata alla Direzione Revisione Interna di CDP Real Asset SGR S.p.A., via Alessandria 220, 00198, Roma specificando sull'involucro della busta il carattere "RISERVATO" della missiva e la dicitura "Whistleblowing".

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

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

La gestione delle segnalazioni è attribuita alla Direzione *Revisione Interna* di CDP RA SGR. Qualora la segnalazione afferisca ad ambiti riguardanti il Modello o condotte rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001, la segnalazione e la relativa gestione vedranno il coinvolgimento dell'OdV mediante un'opportuna informativa in tutte le fasi di gestione della stessa; in tutti gli altri casi, la Direzione *Revisione Interna* condurrà l'iter istruttorio in autonomia, fornendo, ove necessario, all'OdV un'informativa di sintesi successiva e aggregata.

CDP RA SGR assicura a chi effettua una segnalazione le misure di protezione previste dal Decreto n. 24/2023 tenuto conto delle condizioni e delle specifiche in esso contenute.

Le misure di protezione si applicano anche:

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

CDP RA SGR vieta e sanziona qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, anche solo tentato o minacciato nei confronti del segnalante o del facilitatore che assiste alla segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata

(ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, mancata promozione, sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa ecc.).

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

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, la Direzione *Revisione Interna*, con il coinvolgimento dell'OdV limitatamente alle segnalazioni che afferiscano ad ambiti riguardanti il Modello o a condotte comunque rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001 ed esclusivamente con le modalità di coinvolgimento sopra descritte, comunica gli esiti degli approfondimenti svolti alle funzioni aziendali interessate, affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori, secondo quanto descritto nel paragrafo "Sistema Disciplinare" del presente documento.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, a questi è irrogata una sanzione disciplinare. Tutte le informazioni attinenti alle segnalazioni sono conservate dalla Direzione Revisione interna, in qualità di gestore delle stesse, per un periodo non superiore ai cinque anni¹⁴.

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

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

5 Sistema disciplinare

CDP Real Asset SGR S.p.A. 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 il D. Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing, qualora a seguito delle verifiche effettuate sulle Segnalazioni ricevute la Direzione *Revisione Interna*, con il coinvolgimento del l'OdV per le materie di competenza e secondo le modalità indicate nel paragrafo precedente *“4. Whistleblowing”*, riscontri la commissione di un comportamento illecito, CDP RA SGR 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.

5.1 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.

5.2 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 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 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.

5.3 Sanzioni

5.3.1 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”), per quanto riguarda il personale con qualifica di “impiegato” o “quadro direttivo”, mentre per il personale con qualifica di “dirigente”, queste saranno comminate tenendo conto del particolare rapporto di fiducia che vincolano i profili dirigenziali alla Società nonché dal *“contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali”* (di seguito per brevità “CCNL Dirigenti Credito”).

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 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.

5.3.2 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. 48, 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 5.1 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 previsto alla lettera b), comma 1, art. 48, 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 etc.); (iii) tolleri 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. 48, Capitolo V, del CCNL, 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 5.1; (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. 48, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i) commetta una notevole Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 5.1; (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 nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA (SENZA PREAVVISO) previsto alla lettera e), comma 1, art. 48, Capitolo V, del CCNL, il dipendente non dirigente che (i) commetta una grave Violazione di cui alla lettera a) del precedente paragrafo 5.1; (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 451; (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 relativa alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

In caso di Violazioni di cui alle lettere d), e) ed f) del precedente paragrafo 5.1, sarà applicata una tra le sanzioni sopra indicate in funzione della gravità della violazione.

5.3.3 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Credito e dal sistema normativo.

Infatti, in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “Dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un Dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “Dirigente”, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione,

nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

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

5.3.4 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 al Collegio Sindacale, 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, sentito il Collegio Sindacale i provvedimenti ritenuti opportuni che possono consistere anche nella revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché nella convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione.

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.

5.3.5 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, l'Organismo di Vigilanza, dovrà tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto al Collegio Sindacale, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza di CDP. 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.

5.3.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Partner, Consulenti, Esperti Indipendenti, Controparti delle attività di business e Fornitori

La Violazione compiuta dai *Partner*, dai Consulenti, dagli Esperti Indipendenti, 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, con eventuale applicazione di penali.

Nel caso di commissione di una Violazione, di cui al precedente paragrafo 5.1., da parte di *Partner*, Consulenti, Esperti Indipendenti, Collaboratori, Fornitori e Controparti delle attività di *business* la Società 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 *Partner*, Consulenti, Esperti Indipendenti, Collaboratori, Fornitori e Controparti delle attività di *business* è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* della Società 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 RA SGR rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni e garanzie rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni sopra descritti fossero stati puntualmente adempiuti.

6 Formazione, diffusione del Modello e clausole contrattuali

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

CDP Real Asset SGR S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta diffusione dei contenuti dello stesso all'interno ed 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 aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, CDP RA SGR si impegna a diffonderlo a tutti i Dipendenti e i componenti degli organi statutari tramite pubblicazione sulla intranet aziendale.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo e della U.O. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane.

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. Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:

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

In ottica risk based, i corsi di formazione sono erogati in modalità e-learning e/o in presenza, anche tramite collegamenti audio video conferenza, privilegiando la formazione in presenza

per i profili professionali e/o le strutture organizzative maggiormente esposti alle aree di rischio individuate.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 e la partecipazione è obbligatoria per tutti i Destinatari (componenti degli organi statutari, dipendenti, e tutti coloro i quali prestano la propria attività lavorativa nell'interesse e per conto di CDP RA SGR).

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

L'Organismo di Vigilanza, tramite la Direzione *Revisione Interna*, monitora e verifica l'effettivo svolgimento delle attività di comunicazione e formazione, prestando ove occorra la propria collaborazione alle strutture aziendali competenti.

6.2 Dichiarazione ex d. lgs. 231/01 da parte dei componenti degli organi statutari e Dipendenti

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

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

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

6.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

Al fine di un adeguato presidio dei rischi in ambito D. Lgs. n. 231/2001, il Modello 231, il Codice Etico del Gruppo CDP e la Policy di Gruppo Anticorruzione sono portati a conoscenza di tutti

coloro con i quali CDP RA SGR intrattiene rapporti contrattuali e sono resi disponibili tramite il sito internet di CDP RA SGR.

Inoltre, la Società adotta apposite clausole contrattuali che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Decreto 231, dei principi generali del Modello, del Codice Etico del Gruppo CDP e della Policy di Gruppo Anticorruzione, prevedendo, altresì, appositi rimedi contrattuali a tutela di CDP RA SGR (quali il diritto di risoluzione e/o facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

A titolo meramente esemplificativo, i contratti prevedono l'impegno a:

- prendere visione, conoscere e rispettare il Codice Etico del Gruppo CDP, il Modello 231 e la Policy di Gruppo Anticorruzione di CDP;
- mantenere o adottare, entro un termine ragionevole, nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale procedimento pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale 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 misura cautelare prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

6.4 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 di CDP Real Asset SGR S.p.A. 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 RA SGR (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 Real Asset SGR S.p.A. dai rischi sopra considerati è rimessa all'organo competente a deliberare sul contratto da porre in essere.

7 Aggiornamento e adeguamento del Modello

7.1 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 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 della Direzione *Revisione Interna*.

È riconosciuta all'Amministratore Delegato 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 Società, quali ad esempio:

- 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 della Direzione *Revisione Interna*.

L'Organismo di Vigilanza:

- 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, dalla Direzione *Revisione Interna*.

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

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