

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

Parte Generale



Indice delle revisioni

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00	Aprile 2021	Prima Emissione
01	16 Gennaio 2025	Aggiornamento

Indice

1.	Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, N. 231	5
2.	Informazioni Generali Sulla Società	11
2.1.	La Società	11
2.2.	Corporate Governance	11
2.3.	La Politica per la prevenzione della corruzione e le linee guida anticorruzione	12
2.4.	Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere	13
2.5.	La Politica di Gruppo per la Tutela dei Diritti Umani	14
3.	Il Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo	15
3.1.	Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello	15
3.2.	La metodologia adottata per l'implementazione del modello	16
4.	Caratteristiche e struttura del sistema dei controlli interni	19
4.1.	I principi del Sistema dei Controlli Interno	19
4.2.	Le fonti del Sistema dei Controlli Interni	19
4.3.	Struttura modulare del sistema dei controlli	20
5.	L'esposizione al rischio	21
5.1.	Le aree sensibili	21
5.2.	I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)	24
5.3.	I reati informatici (art. 24 bis D.lgs. 231/2001)	30
5.4.	I reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)	32
5.5.	Abusi di mercato e ulteriori fattispecie (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001 e Art. 187-quinquies TUF)	37
5.6.	I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)	39
5.7.	I reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001)	43
5.8.	Il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/2001)	46
5.9.	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001)	47
5.10.	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.lgs. 231/2001)	49
5.11.	Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001)	51
5.12.	Gli altri reati	53

6.	L'Organismo di Vigilanza e Controllo	55
6.1.	Generalità	55
6.2.	Nomina e composizione	55
6.3.	Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV	56
6.4.	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo	57
6.5.	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	58
6.6.	Convocazione	58
6.7.	Obbligo di riservatezza	58
6.8.	Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	59
6.9.	Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno	61
6.10.	Whistleblowing	62
6.11.	Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	65
6.12.	Reporting e gestione dei documenti	65
7.	Il sistema disciplinare	67
7.1.	Finalità del sistema disciplinare	67
7.2.	Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati.....	68
7.3.	Sanzioni nei confronti del personale dirigente.....	70
7.4.	Misure nei confronti degli Amministratori	70
7.5.	Misure nei confronti dei Sindaci	71
7.6.	Misure nei confronti di altri destinatari	71
7.7.	Ulteriori misure.....	72
8.	Formazione e informazione	73
8.1.	Formazione del personale	73

1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, N. 231

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito.

Il decreto risulta applicabile a seguito della commissione dei seguenti reati:

- Art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- Art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata
- Art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio
- Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio
- Art. 25-ter: Reati societari
- Art. 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale
- Art. 25-sexies: Abusi di mercato
- Art. 187-quinquies TUF: Altre fattispecie in materia di abusi di mercato

- Art. 25-septies: Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Art. 25-octies.1: Illeciti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti
- Art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Art. 25-undecies: Reati ambientali
- Art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 25-terdecies: Razzismo e xenofobia
- Art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Art. 12, L. n. 9/2013: Legge Salva Olio - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
- Art. 10 L. 146/2006: Reati transnazionali
- Art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari
- Art. 25-sexiesdecies: Reati di contrabbando
- Art. 25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale
- Art. 25-duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

- D. lgs. 504/1995: Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative

Per una più completa e dettagliata disamina dei cosiddetti reati presupposto si fa espresso rinvio all'Appendice Normativa ("Allegato 1" al presente Modello) da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001 affinché possa essere contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati appena citati (cosiddetti reati presupposto) e che il reato sia stato commesso «nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio», prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Affinché possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), è necessario altresì che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto elenco (cosiddetti sottoposti).

Stando ad un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato la responsabilità amministrativa derivante da reato trova applicazione anche in presenza di un Gruppo, per quanto con alcune significative limitazioni e condizioni, allorché

ad esempio sia una delle società controllate a commettere un reato presupposto della responsabilità stessa (cd. risalita della responsabilità).

In caso di accertata responsabilità la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

Le sanzioni interdittive, invece, sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13 del Decreto.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

L'art. 6 del Decreto prevede pertanto che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non risponde amministrativamente se fornisce la prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In questo senso l'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello di organizzazione e gestione, secondo gli artt.12 e 17 del D.lgs.231/2001, è dotato di un'efficacia riparatoria nel caso in cui l'ente adotti e renda operativo, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado per un reato già commesso, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (c.d. modello ex post). In questa situazione infatti

è prevista per l'ente una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive.

2. Informazioni Generali Sulla Società

2.1. La Società

CGI nasce nel 2004 per gestire le attività immobiliari della famiglia Curti, basandosi sull'attività imprenditoriale intrapresa da Gianfranco Curti negli anni '70 con la costituzione di Metanfriuli S.r.l.

CGI rappresenta la holding del Gruppo, con sede presso Alseno (PC), residenza della famiglia, e si occupa del business del gas metano e dell'energia elettrica con l'obiettivo di garantire il massimo soddisfacimento della clientela nella fornitura gas, energia e servizi, utilizzando fonti rinnovabili certificate.

Tra le società controllate da CGI vi è Gas Sales S.r.l., nata nel 2003 e dedicata alla fornitura di gas metano ed energia. Per quanto riguarda l'articolazione aziendale, CGI gestisce per conto della controllata Gas Sales alcuni servizi attraverso contratti di service.

I servizi offerti dalle società del Gruppo sono: commodity Gas ed Energia, gestione calore, manutenzione impianti, installazione caldaie e condizionatori, erogatori acqua, illuminazione pubblica, impianti tecnologici e fotovoltaico, e-mobility, smart building, smart manufacturing, produzione energia elettrica da fonti rinnovabili.

CGI inoltre fornisce sostegno alla comunità locale mediante la partecipazione a iniziative sportive, culturali e di carattere sociale.

2.2. Corporate Governance

La struttura della governance di CGI coincide con il tradizionale sistema di governance che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Sindaco Unico con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare. In definitiva la cura dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile risponde all'organo amministrativo mentre l'organo di controllo, che può valersi di reticolo di controlli interni che rispondono ai competenti vertici apicali responsabili, vigila sull'adeguatezza degli stessi e sul loro concreto funzionamento.

Vengono sinteticamente descritte di seguito le funzioni degli organi sociali:

- Consiglio di Amministrazione: composto da 4 consiglieri in carica, di cui uno con funzione di Presidente esecutivo, due con funzione di Consigliere delegato e due con funzione di Consigliere. La gestione dell'impresa spetta agli Amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge.
- Sindaco unico: con il compito di vigilanza:
 - sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
 - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

CGI ha altresì affidato ad una società di revisione contabile le attività di revisione legale del bilancio d'esercizio della Società e la verifica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione.

2.3. La Politica per la prevenzione della corruzione e le linee guida anticorruzione

Negli ultimi anni la lotta alla corruzione ha assunto sempre più importanza e quasi tutti i Paesi, sia a livello locale che per il tramite di accordi internazionali, hanno promosso impianti normativi che si pongono come obiettivo quello di scoraggiare fattispecie corruttive. CGI Holding S.r.l., nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti, nonché di tutte le prescrizioni previsti da standard internazionali e linee guida, si impegna a prevenire e contrastare il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività, assumendo, tra i suoi valori primari, quello dell'etica aziendale, per mezzo della quale trasmettere messaggi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità.

Partendo da un sistema culturale e di valori già profondamente radicato, in coordinamento con il proprio Codice Etico e il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, la Società ispirandosi alle migliori best practice in tema di Anti-Corruption (es. standard internazionale ISO 37001:2016, Bribery Act), ha definito e formalmente approvato la “Politica per la prevenzione della corruzione” (di seguito “la Politica”), al fine di minimizzare il rischio di porre in essere condotte di corruzione attiva e passiva definendo un sistema di controlli interni coerenti con tale obiettivo.

Secondo quanto definito dalla “Politica per la prevenzione della corruzione e le linee guida anticorruzione”, CGI Holding si impegna fermamente nella prevenzione e contrasto di ogni forma di corruzione, considerata un ostacolo allo sviluppo sostenibile e un rischio legale e reputazionale per le aziende. La corruzione, definita come abuso di potere per fini privati, può manifestarsi tramite promesse, offerte o accettazioni di incentivi, e CGI si oppone tanto alla corruzione attiva quanto a quella passiva, in ambito pubblico e privato.

La Società promuove la conformità alle leggi nazionali e internazionali e si impegna a diffondere una cultura d'impresa basata su lealtà, integrità e trasparenza. La lotta alla corruzione è affiancata da un sistema di controlli integrato, che consente un monitoraggio costante dell'efficacia delle misure preventive adottate.

Tutti i soggetti che agiscono per conto di CGI devono rispettare la presente politica, e ogni violazione è soggetta a sanzioni.

2.4. Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere

I valori ed i principi guida di CGI Holding ispirano i rapporti verso tutti i soggetti con cui la Società entra in relazione ogni giorno nella propria attività, i quali sono gestiti nel rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza, l'obiettività nel perseguimento degli scopi sociali, l'equità, la parità di genere e l'inclusività.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Società ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere

conforme allo standard UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere e la crescita professionale delle donne, valorizzando, la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile, nonché il completo rigetto di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

2.5. La Politica di Gruppo per la Tutela dei Diritti Umani

La Società, in linea con i propri valori ed obiettivi di tipo sociale, ha definito e formalmente approvato la "Politica di Gruppo per la Tutela dei Diritti Umani", al fine di garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose, prevenire lo sfruttamento e promuovere il rispetto della diversità e dell'uguaglianza tra tutte le persone ed entità con cui entra in contatto.

3. Il Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo

3.1. Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del modello

CGI è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e delle aspettative degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari. La Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l'adozione del modello, CGI si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative

dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il modello e i principi in esso contenuti si applicano agli Organi societari, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai *partners* e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di CGI (di seguito "Destinatari").

3.2. La metodologia adottata per l'implementazione del modello

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001 (in particolare dall'art. 6) ed illustrato nelle Linee Guida delle associazioni di categoria utilizzate, oltre che definito da consolidata giurisprudenza, il modello organizzativo è costruito come il risultato ultimo di una serie di attività complesse. Ciò per permettere che l'adozione del modello possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo e idoneo sistema di controlli interni.

Le attività per la sua implementazione e/o per la revisione/aggiornamento sono articolate nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle attività sensibili, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione al rischio di commissione (o tentativo) di reati.
- Conduzione di interviste con i vari responsabili di processo sulle modalità di gestione operativa degli stessi dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento.
- Sulla base dei risultati ottenuti, comparazione delle procedure esistenti, del livello di controlli definiti, del grado di conoscenza e diffusione degli stessi e delle attività a rischio evidenziate, così da definire e formalizzare la Gap Analysis della Società e valutare le aree e/o le attività non sufficientemente presidiate a garanzia dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione.
- Valutazione sul rischio inerente alle attività sensibili individuate, tramite un'analisi delle probabilità di avvenimento delle differenti fattispecie di reato, ed un'analisi sull'impatto che il potenziale avvenimento del reato potrebbe

comportare sulla Società e i relativi processi. Tali parametri hanno permesso di categorizzare le differenti fattispecie di reato sulla base dei differenti livelli di rischio. In particolare, sono state individuate cinque classi distinte:

- Livello di rischio pari a zero: Rischio irrilevante – Reati la cui probabilità di realizzazione risulta nulla;
- Livello di rischio compreso tra *uno* e *due*: Rischio tollerabile – Reati la cui probabilità di realizzazione è bassa, e il cui impatto sulla Società e i relativi processi sarebbe ridotto;
- Livello di rischio compreso tra *tre* e *quattro*: Rischio moderato – Reati la cui probabilità di realizzazione è medio-bassa, e il cui impatto sulla Società e i relativi processi sarebbe rilevante;
- Livello di rischio pari a *sei*: Rischio effettivo – reati la cui probabilità di realizzazione è medio-alta, e il cui impatto sulla Società e i relativi processi sarebbe molto rilevante;
- Livello di rischio pari a *nove*: Rischio elevato – Reati la cui probabilità di realizzazione è alta, e il cui impatto sulla Società e i relativi processi sarebbe molto rilevante.

Tale processo di analisi e valutazione è stato formalizzato all'interno del documento di *Risk Assessment* della Società.

- Per i reati il cui livello di rischio risulta compreso tra *uno* e *due*, all'interno della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono stati inseriti Principi di Comportamento Generali, ossia regole di comportamento di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.

Per i reati il cui livello di rischio risulta essere *tre* o superiore, oltre ai sopracitati Principi di Comportamento Generali, sono stati definiti presidi di controllo specifici all'interno della Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di mitigare situazioni di rischio.

- Adozione delle misure di prevenzione e controllo all'interno della documentazione costituente il modello:
 - formalizzazione e/o integrazione della documentazione esistente della Società con le attività ed i controlli definiti e/o la produzione di documentazione normativa ex-novo;
 - aggiornamento del modello di organizzazione e gestione come documento di sintesi e raccordo dei principi, regole di comportamento, protocolli definiti, misure specifiche di prevenzione e controllo, organi e soggetti interessati e sistema sanzionatorio;
 - definizione e aggiornamento del sistema dei flussi informativi, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento.
- Pianificazione dell'attività di formazione differenziata e di attività di audit sui processi identificati come esposti a rischio di commissione reati.

4. Caratteristiche e struttura del sistema dei controlli interni

4.1. I principi del Sistema dei Controlli Interno

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Così come definito dalle Linee Guida di Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

4.2. Le fonti del Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni della Società trova le proprie fonti in:

- Codice Etico, che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati. Esso va

considerato quale fondamento essenziale del modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale;

- Modello di organizzazione e gestione di CGI, che descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- La documentazione operativa interna, in particolare l'insieme delle procedure organizzative, nonché la documentazione contrattuale che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali

4.3. Struttura modulare del sistema dei controlli

La Società ha adottato un sistema di controllo modulato nei seguenti livelli:

- Controlli di I livello, sono rappresentati dai cosiddetti "controlli di linea" e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi i momenti di verifica e controllo definiti dalle procedure operative aziendali.
- Controlli di II livello, diretti normalmente al monitoraggio del processo di gestione e controllo di rischi; rientrano tra questi, ad esempio, gli indicatori di performance (KPI).
- Controlli di III livello, eventualmente diretti a fornire *assurance* e ad eseguire valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno (anche attraverso il conferimento di incarico per Audit a consulenti esterni, audit dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali enti di certificazione).

5. L'esposizione al rischio

5.1. Le aree sensibili

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente modello, di seguito si individua l'esposizione al rischio di commissione dei reati per ciascuna area aziendale.

Reati D.Lgs n.231/01	Paragrafo	Aree aziendali
<p>Art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture</p> <p>Art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio</p>	(cfr. 5.2)	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Amministrazione ● Funzione Finanza ● Funzione Controllo di Gestione ● Funzione Risorse Umane ● Funzione Affari Generali e Societari ● Funzione Information Technology ● Funzione Marketing
<p>Art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati</p>	(cfr. 5.3)	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Information Technology
<p>Art. 25 ter: Reati societari</p>	(cfr. 5.4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Amministrazione ● Funzione Finanza

		<ul style="list-style-type: none"> ● Funzione Controllo di Gestione
<p>Art. 25 sexies: Abusi di mercato</p> <p>Art. 187-quinquies TUF: Altri abusi di mercato</p>	(cfr. 5.5)	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Amministrazione ● Funzione Finanza ● Funzione Controllo di Gestione ● Funzione Affari Generali e Societari
<p>Art. 25-septies: Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro</p>	(cfr. 5.6)	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Risorse Umane
<p>Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</p>	(cfr. 5.7)	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Amministrazione ● Funzione Finanza ● Funzione Controllo di Gestione ● Funzione Risorse Umane ● Funzione Affari Generali e Societari ● Funzione Information Technology ● Funzione Marketing

<p>Art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</p>	<p>(cfr. 5.8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Amministrazione ● Funzione Finanza ● Funzione Controllo di Gestione ● Funzione Risorse Umane ● Funzione Affari Generali e Societari ● Funzione Information Technology ● Funzione Marketing
<p>Art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<p>(cfr. 5.9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Risorse Umane
<p>Art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati</p>	<p>(cfr. 5.10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Amministrazione ● Funzione Finanza ● Funzione Controllo di Gestione
<p>Art. 25 quinquiesdecies: Reati tributari</p>	<p>(cfr. 5.11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alta Direzione ● Funzione Amministrazione ● Funzione Finanza ● Funzione Controllo di Gestione ● Funzione Risorse Umane ● Funzione Affari Generali Societari ● Funzione Marketing

I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

5.2. I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

La definizione di Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti gli enti pubblici, territoriali e non, i membri e gli organi interni degli enti, compresi i pubblici funzionari.

Nell'ambito dei soggetti che agiscono nella sfera ed in relazione alla Pubblica Amministrazione, ai fini della integrazione delle fattispecie di reato presupposto ex d.lgs. n. 231/2001, assumono rilevanza le figure dei "Pubblici Ufficiali" e degli "Incaricati di Pubblico Servizio", disciplinate rispettivamente dagli artt. 357 comma 1 e 358 c.p.

L'art. 357 c.p. definisce Pubblico Ufficiale colui che *"esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa"*.

Considerato che è "pubblica funzione" quell'attività amministrative che costituisce esercizio di poteri deliberativi o poteri autoritativi o, ancora, poteri certificativi, si può affermare che la qualifica di pubblico ufficiale va quindi riconosciuta ai soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o devono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare e manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi (ad esempio, il dipendente di un'Amministrazione con poteri di certificazione o attestazione).

L'art. 358 c.p. definisce, invece, gli incaricati di un pubblico servizio come *"coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio"*.

Considerato che per “pubblico servizio” deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale, la giurisprudenza ha individuato la categoria degli incaricati di un pubblico servizio, ponendo l'accento sul carattere della strumentalità ed accessorietà delle attività rispetto a quella pubblica in senso stretto. Sono stati così individuati una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico di un Ente. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; l'apporto finanziario da parte dello Stato; l'immanenza dell'interesse all'attività economica.

Sulla base di quanto sopra riportato, l'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato non dalla natura giuridica dall'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare le seguenti aree aziendali in cui CGI risulta maggiormente esposta al rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001:

- Alta Direzione
- Funzione Amministrazione
- Funzione Finanza
- Funzione Controllo di Gestione
- Funzione Risorse Umane
- Funzione Affari Generali e Societari

- Funzione Information Technology
- Funzione Marketing

Oltre alle attività che prevedono un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione (ad es. per l'ottenimento di permessi, autorizzazioni o concessioni o in caso di ispezioni) e, dunque, espongono fisiologicamente la Società al rischio di commissione del reato (ad es. reato di corruzione nei confronti degli agenti ispettivi per evitare l'irrogazione di una sanzione), anche i processi dello sviluppo dell'attività commerciale, degli approvvigionamenti, delle risorse umane ed i collegati processi amministrativi possono ritenersi esposti al rischio di commissione di fatti corruttivi.

Ad esempio, la stipulazione di un contratto per una prestazione inesistente può costituire il mezzo per far ottenere, direttamente o indirettamente, il prezzo della stessa ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio, così come l'emissione di fatture per operazioni inesistenti ovvero per importi superiori rispetto al valore della prestazione può costituire il mezzo attraverso il quale costituire fondi extracontabili da utilizzare a fini corruttivi. Ancora, la qualifica e l'emissione di un ordine in favore di un fornitore non idoneo ai parametri stabiliti dalla Società ovvero la selezione di personale non idoneo possono rappresentare l'elemento corruttivo di scambio a fronte di provvedimenti favorevoli alla Società da un committente pubblico piuttosto che da un ente pubblico che deve rilasciare un provvedimento (es. autorizzativo/concessorio) favorevole.

Tra i reati che possono trovare applicazione in occasione di rapporti con la Pubblica Amministrazione rientra anche il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto però dall'art.25 decies.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati contro o ai danni della Pubblica Amministrazione, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico
- Procedura Acquisti-Servizi Generali
- Procedura AFC
- Procedura HR
- Procedura Miglioramento
- Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.
- Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/01 - Capitolo C - Norme di Comportamento Particolare nelle singole Aree a Rischio-Reato.

Principi Generali di Comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei Reati contro la Pubblica Amministrazione ritenuti rilevanti per C.G.I. Holding S.r.l., i Destinatari sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico di Gruppo e dalle specifiche Procedure aziendali:

- astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare le fattispecie di reato considerate;
- astenersi dal porre in essere ed adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei reati considerati, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi.

A tal proposito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, è fatto divieto in particolare di:

- tenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, se non da parte dei soggetti a ciò deputati secondo i mansionari della società o eventuali deleghe;

- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle ipotesi di reato ai sensi degli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- accordare o corrispondere somme di denaro o altre utilità in favore di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro parenti, appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli Enti Pubblici e/o ai soggetti ad essi assimilati dello Stato italiano, delle Comunità Europee e degli Stati esteri, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore e/o che abbiano un valore simbolico e/o che rientrino nella normale cortesia d'affari;
- sottostare alla illecita richiesta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio che, con abuso della sua qualità e dei suoi poteri, induce taluno (il soggetto che opera in C.G.I. Holding S.r.l.) a dare o promettere indebitamente a sé o ad altri a lui vicini, denaro o altre utilità;
- fare promesse di qualsivoglia genere e specie (assunzione, stage, etc.) o accordare vantaggi di qualsiasi natura a favore di pubblici ufficiali e/o incaricati di un pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli Enti Pubblici e/o ai soggetti ad essi assimilati dello Stato Italiano, delle Comunità Europee e degli Stati esteri, nonché a beneficio di altri individui o entità giuridiche comunque riconducibili alla sfera di interesse dei soggetti sopra indicati;
- effettuare prestazioni in favore di terzi in genere non direttamente correlate e corrispondenti a quanto contrattualmente pattuito con tali soggetti;
- accordare e corrispondere agli assegnatari di incarichi di natura professionale somme non adeguatamente proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato;
- effettuare pagamenti a soggetti diversi dalla controparte contrattuale;
- in occasione di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto

della Pubblica Amministrazione e/o assecondare condizionamenti e pressioni volti a determinare decisioni di C.G.I. Holding S.r.l. non in linea con i dettami dello Statuto, delle disposizioni normative interne, del Codice Etico di Gruppo e del presente Modello;

- farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da altro soggetto terzo non adeguatamente e formalmente autorizzato, ed in ogni caso nell'ipotesi in cui si possano creare situazioni di conflitti di interesse;
- fornire, redigere o consegnare ai pubblici ufficiali e/o agli incaricati di un pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli Enti Pubblici e/o ai soggetti ad essi assimilati dello Stato Italiano, delle Comunità Europee e degli Stati esteri dichiarazioni, dati o documenti in genere aventi contenuti inesatti, errati, incompleti, lacunosi e/o falsi, al fine di ottenere certificazioni, permessi, autorizzazioni e/o licenze di qualsivoglia genere o specie, o conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- fornire, redigere, esibire o consegnare ai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (nazionali, comunitari o esteri) dichiarazioni, dati, informazioni o documenti in genere aventi contenuti volutamente artefatti, inesatti, errati, incompleti, lacunosi e/o falsi, nell'ambito di qualsivoglia attività di natura imprenditoriale svolta dalla Società.

A tal fine è necessario:

- effettuare dichiarazioni a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, contenenti solo elementi autentici e accurati;
- adottare un comportamento improntato ai principi di integrità, onestà, trasparenza e buona fede in relazione a qualsiasi attività da intraprendersi nell'ambito di ogni attività aziendale;

- garantire il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede in qualsiasi rapporto professionale che si intraprenda con membri della Pubblica Amministrazione o con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- effettuare dichiarazioni a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, contenenti solo elementi autentici e accurati;
- definire per iscritto qualsiasi tipo di accordo con consulenti e collaboratori in modo da rendere evidenti i termini dell'accordo stesso – con particolare riguardo alla tipologia di incarico/transazione e alle condizioni economiche sottostanti;
- riferire prontamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità

5.3. I reati informatici (art. 24 bis D.lgs. 231/2001)

L'art. 24 bis D.lgs. 231/2001 estende la responsabilità alla quasi totalità dei reati informatici, con ciò riferendosi alle attività volte alla manipolazione, intercettazione o danneggiamento di dati e sistemi informatici, indipendentemente dal fatto che la loro natura o destinazione sia privata (es. concorrenti di mercato) o pubblica: tra le fattispecie di reato rientrano infatti l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità. Le fattispecie di reato ricomprese nell'art. 24 bis sono state ampliate con la Legge 18 novembre 2019, n. 133 («Legge Cybersecurity»), che ha introdotto i reati previsti dall'art.1 co. 11 del D.Lgs n. 105/2019 («Decreto Cybersecurity»), i quali si riferiscono all'ipotesi di falsità nei dati o nelle informazioni rilevanti allo scopo di ostacolare o condizionare:

- l'obbligo di predisporre e aggiornare, con cadenza almeno annuale, l'elenco delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici di propria

pertinenza dal cui malfunzionamento o interruzione - anche parziali - ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per gli interessi dello Stato;

- l'obbligo di comunicazione Centro di valutazione e certificazione nazionale (CVCN) dell'affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, sui sistemi informativi, nonché per l'espletamento di servizi informatici di interesse collettivo;
- l'attività ispettive e di vigilanza della Presidenza del Consiglio dei ministri e del Ministero dello sviluppo economico.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare le aree elencate di seguito come quelle in cui CGI risulta maggiormente esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art.24 bis D.lgs. 231/2001:

- Alta Direzione;
- Funzione Information Technology.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati informatici, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico
- Procedura IT
- Policy per la gestione delle informazioni
- Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.

Principi Generali di Comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei Delitti informatici, i Destinatari sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- Tutti i membri della società devono trattare i documenti informatici con la massima cura e riservatezza, garantendo che i dati siano protetti da accessi non autorizzati, alterazioni o distruzioni. È obbligatorio l'uso di sistemi di sicurezza adeguati come password robuste, crittografia e backup regolari;
- È vietato detenere, produrre, riprodurre, diffondere, importare, comunicare, consegnare o mettere a disposizione di altri apparecchiature, codici o altri mezzi idonei ad accedere abusivamente a sistemi informatici o telematici protetti. Qualsiasi membro della società scoperto a detenere o utilizzare tali strumenti verrà immediatamente segnalato alle autorità competenti e saranno intraprese azioni disciplinari interne;
- L'accesso ai sistemi informatici della società deve essere consentito solo a personale autorizzato e per scopi legittimi. Ogni membro deve utilizzare le proprie credenziali di accesso univoche e non deve condividere tali informazioni con altri. Gli accessi non autorizzati sono severamente vietati e monitorati;
- La società mette a disposizione un sistema di segnalazione efficiente per gli incidenti di sicurezza informatica. Tutti i membri devono sapere come segnalare tempestivamente qualsiasi sospetto di accesso non autorizzato o violazione dei dati.

5.4. I reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)

La tipologia dei reati in oggetto è di particolare rilevanza sia per la cospicua mole di attività che espongono la Società a rischio di commissione del reato sia per la molteplicità degli interessi giuridici tutelati dalle norme richiamate dall'art. 25 ter D.lgs. 231/2001 (trasparenza dell'informazione societaria, integrità del patrimonio aziendale, il regolare andamento del mercato degli strumenti finanziari, etc.).

Di recente il legislatore è intervenuto sull'art. 25 ter D.lgs. 231/2001 apportando rilevanti modifiche: il primo intervento risale alla L. 190/2012 con la quale si è estesa la responsabilità anche alla Società a vantaggio o nell'interesse della quale si è dato o promesso denaro o altra utilità in favore di amministratore, direttore generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sindaco o liquidatore affinché compia o ometta atti in violazione degli obblighi inerenti il suo ufficio ovvero degli obblighi di fedeltà cagionando nocimento alla (propria) Società (corruzione attiva ex art. 2635, comma III c.c.); il secondo, invece, risale alla L. 69/2015 con la quale si è riscritto il reato di false comunicazioni sociali di cui agli artt. 2621-2622 c.c. con importanti ricadute anche sul D.lgs. 231/2001.

La L. n.3/2019 ha ampliato la gamma dei reati presupposto con la fattispecie "Istigazione alla corruzione tra privati" che punisce gli atti induttivi o istigativi alla corruzione privata intendendosi tali atti come la promessa o l'offerta, siano esse dirette o indirette, di denaro o altra utilità non dovuta.

Successivamente, ulteriori interventi legislativi hanno ampliato la gamma di fattispecie di reato appartenenti alla categoria dei reati societari, come il D.Lgs. 75/2020, tramite il quale si è recepita la Direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro le frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione tramite il diritto penale.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare le seguenti aree aziendali in cui CGI risulta maggiormente esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art.25 ter D.lgs. 231/2001:

- Alta Direzione;
- Funzione Amministrazione;
- Funzione Finanza;
- Funzione Controllo di Gestione.

Nelle attività sopra elencate potrebbero configurarsi in capo alla Società i seguenti reati (sempreché realizzati nell'interesse o a vantaggio della stessa): false

comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, impedito controllo, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, illecita influenza sull'assemblea, formazione fittizia del capitale, operazioni in pregiudizio dei creditori, corruzione tra privati.

A proposito di quest'ultima si evidenzia come sebbene la Convenzione di Strasburgo intenda punire il comportamento di chi dia o prometta il vantaggio indebito e di chi riceva la dazione o promessa del vantaggio stesso al fine di compiere un atto contrario ai propri doveri (quindi corruzione attiva e passiva), l'art. 25 ter D.lgs. 231/2001, per come odiernamente formulato rispetto ad un parziale riferimento all'art. 2635 c.c. (solo comma III), pone in capo all'ente la responsabilità derivante dalla commissione della sola corruzione attiva. Pertanto si pensi alla condotta di taluno che corrisponda o prometta di corrispondere denaro o altra utilità (es. assunzione di un soggetto segnalato dal corrotto ovvero affidamento di incarico consulenziale in favore di un professionista collegato al corrotto) ad uno dei soggetti indicati nell'art. 2635, I c.c. (es. amministratore o direttore generale) della società committente al fine di aggiudicare la commessa a CGI pur se più svantaggiosa rispetto alle offerte dei concorrenti, ovvero alla condotta di taluno che corrisponda o prometta di corrispondere denaro o altra utilità ad uno dei soggetti di cui all'art. 2635 c.c. del Fornitore affinché applichi uno sconto determinante per l'aggiudicazione della commessa e, soprattutto, per la predisposizione di un'offerta più vantaggiosa rispetto ai concorrenti.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati societari, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico
- Procedura AFC
- Procedura Acquisti-Servizi Generali
- Procedura HR

- Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.
- Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/01 - Capitolo C - Norme di Comportamento Particolare nelle singole Aree a Rischio-Reato.

Principi Generali di Comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 ter del d.lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- Tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni Societarie, al fine di fornire ai soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
- Osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.
- Assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi Societari, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione previsto dalla legge.
- Effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni dalle stesse esercitate.

- Garantire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza, assicurando completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati dalla Società, è fatto divieto di:

- Porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false sulla Società nonché sulla sua attività.
- Rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
- Omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
- Porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale.
- Omettere di effettuare, con la dovuta completezza e tempestività, tutte le segnalazioni previste dalle leggi nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle stesse.
- Esporre nelle predette comunicazioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società.
- Porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Amministrative Indipendenti, anche in sede di ispezione (a titolo esemplificativo: espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

Con specifico riferimento alle attività "sensibili" rispetto al reato di "corruzione tra privati", è fatto inoltre divieto ai Destinatari di promettere, effettuare e/o concedere denaro, altre utilità (quali omaggi, promesse d'assunzione e/o vantaggi di qualsiasi natura) ad amministratori, direttori generali e soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi aventi la responsabilità di curare i rapporti presso fornitori e i partner commerciali, al sol fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio e/o di ottenere illecitamente condizioni di favore (del tutto disallineate rispetto ai valori di mercato) per C.G.I. Holding S.r.l..

5.5. Abusi di mercato e ulteriori fattispecie (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001 e Art. 187-quinquies TUF)

L'art. 25 sexies riguarda la categoria di reati relativa agli abusi di mercato, ed è stato introdotto, ed è stato aggiunto all'interno del D. Lgs. 231/2001, tramite la Legge n. 62 del 2005. In continuità con l'art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001, l'art. 187-quinquies TUF va a definire ulteriori fattispecie in materia di abusi di mercato.

Le fattispecie di reato possono essere considerate rilevanti per qualsiasi Società, indipendentemente dall'attività di investimento in strumenti finanziari effettuata (o non effettuata) dalla Società stessa, e da chiunque possieda informazioni privilegiate e commetta abusi.

In particolare, le fattispecie di reato ritenute rilevanti per CGI Holding Srl risultano essere le seguenti:

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 184 T.U.F (così modificato dall'art. 26 comma 1 lett. c) legge 23/12/2021 n. 238);
- Manipolazione del mercato, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 185 D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58;
- Responsabilità dell'ente, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 187-quinquies L. 58/98;

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 14 Reg. UE n. 596/2014;
- Divieto di manipolazione del mercato, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 15 Reg. UE n. 596/2014.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare le seguenti aree aziendali in cui CGI risulta maggiormente esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art.25 sexies D.lgs. 231/2001:

- Alta Direzione
- Funzione Amministrazione
- Funzione Finanza
- Funzione Controllo di Gestione
- Funzione Affari Generali Societari

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati societari, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico
- Procedura AFC
- Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.

Principi Generali di Comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati riconducibili alle fattispecie di abuso di mercato, i Destinatari sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali

di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare le fattispecie di reato considerate;
- astenersi dal porre in essere ed adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei reati considerati, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi.

5.6. I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)

Il Decreto attuativo della L.123/2007 relativo alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, cita i modelli di organizzazione, gestione e controllo affermando che:

- Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
 - al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - alle attività di sorveglianza sanitaria;
 - alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- Il modello organizzativo e gestionale di cui al primo punto deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate.
- Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o alla ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

L'esposizione al rischio

La definizione delle attività sensibili ai sensi del Decreto è stata effettuata considerando le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte della Società, il reato di violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione. In considerazione di tale dicotomia si possono distinguere:

- le attività a rischio infortunio e malattia professionale evidenziate nel Documento di Valutazione dei Rischi ed intese come le attività dove potenzialmente si possono verificare gli eventi dannosi;
- le attività a rischio reato, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati richiamati dall'art. 25-septies del Decreto, in quanto una loro omissione od inefficace attuazione potrebbe integrare la responsabilità della Società nell'ambito della Responsabilità della Direzione, nell'ambito della gestione delle risorse, nell'ambito della realizzazione del servizio.

Le aree aziendali esposte al rischio di commissione dei reati in oggetto sono:

- Alta Direzione;
- Funzione Risorse Umane.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i flussi informativi utili al coordinamento con la funzione responsabile del servizio di Protezione e Protezione sono contenuti all'interno del Codice Etico, della Procedura HR, oltre che dei Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società. In caso di dubbi circa la corretta applicazione di tali regole nell'ambito delle attività operative di propria competenza, il soggetto interessato può interpellare il proprio responsabile ovvero l'Organismo di Vigilanza. La violazione di dette regole legittima la Società all'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal presente Modello.

Ulteriori misure di controllo volte a prevenire i reati di cui all'art.25 septies sono rappresentate dalla documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi, alla gestione emergenze (incidenti e quasi incidenti), alla sorveglianza sanitaria e alla formazione e informazione.

Principi Generali di Comportamento

La Società ha quali obiettivi primari il rispetto della normativa vigente in materia antinfortunistica e la tutela della salute e sicurezza del proprio personale e persegue questo obiettivo attraverso misure e mezzi idonei a mantenere nel tempo ambienti di lavoro sicuri e salubri, riducendo i rischi cui sono esposti tutti coloro che prestano la loro attività nei luoghi di lavoro della Società.

Oltre a quanto sopra, la Società si attiene agli standard di sicurezza richiesti ai sensi del d.lgs. 81/2008 per la tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR") redatti ai sensi del suddetto decreto.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal d.lgs. 81/2008, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno della Società, è fatta espressa richiesta ai soggetti interessati di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società, nel rispetto delle deleghe e delle procedure esistenti in materia, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, si trovi esposto ai rischi connessi alla sicurezza individuati nei DVR. In particolare:

- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del d.lgs. 81/2008 (es. gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione; agli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; agli Addetti al Primo Soccorso) è richiesto di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente;

- a tutti i dipendenti è richiesto di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando obbligatoriamente, nello svolgimento delle proprie attività, ove necessario, i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) consegnati dalla Società.

Ogni comportamento contrario adottato dai Destinatari dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte di C.G.I. Holding S.r.l., nell'ambito di un procedimento disciplinare.

5.7. I reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001)

CGI potrebbe incorrere nella Responsabilità ex D.Lgs. 231/01 nel caso in cui dovesse esser commesso a suo vantaggio o nel suo interessi uno dei reati appartenenti alla macrocategoria in esame ritenuti rilevanti, ovvero nel caso in cui un soggetto apicale o un sottoposto dovesse acquistare, ricevere o occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, sostituire o trasferire denaro, beni o altra utilità provenienti da delitto, anche commesso dal medesimo autore (c.d. autoriciclaggio), ovvero dovesse in qualche modo impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità di provenienza delittuosa.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare le seguenti aree aziendali in cui CGI risulta maggiormente esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 octies D.lgs. 231/2001:

- Alta Direzione
- Funzione Amministrazione
- Funzione Finanza
- Funzione Controllo di Gestione
- Funzione Risorse Umane

- Funzione Affari Generali e Societari
- Funzione Information Technology
- Funzione Marketing

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico
- Procedura AFC
- Procedura IT
- Procedura Acquisti-Servizi Generali
- Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.
- Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/01 - Capitolo C - Norme di Comportamento Particolare nelle singole Aree a Rischio-Reato.

Principi Generali di Comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati oggetto di analisi, individuati e ritenuti rilevanti per C.G.I. Holding S.r.l., i Destinatari, come definiti nella Parte Generale del presente Modello, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta:

- astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte tali che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare la fattispecie di reato considerate;

- astenersi dal porre in essere ed adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei reati considerati, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto in particolare di:

- ricevere, trasmettere, trasferire, vendere, acquistare o comunque movimentare, beni, denaro o altre utilità, nella consapevolezza o nel dubbio della loro provenienza illecita;
- violare le norme di legge esistenti circa le modalità di incasso e/o pagamento.

È, altresì, fatto obbligo in particolare di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e di collaborazione, nel rispetto delle norme di legge, in tutte attività inerenti all'operatività aziendale, ed in particolare nell'ambito delle Attività Sensibili, mantenendosi aggiornati sull'evoluzione normativa in materia;
- verificare l'attendibilità dei fornitori e di eventuali partner commerciali e finanziari, sulla base di alcuni indici rilevanti (es. dati pregiudizievoli pubblici o acquisizione di informazioni commerciali sull'azienda, sui soci e sugli amministratori);
- ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività Societaria e nella scelta dei fornitori e di eventuali partner commerciali e finanziari, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali la Società ha rapporti di natura finanziaria o societaria che possano anche solo generare il sospetto della commissione di uno dei reati de quo;
- verificare la regolarità degli incassi/pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- utilizzare il bonifico bancario quale strumento privilegiato di incasso e di pagamento;

- assicurare la tracciabilità delle fasi del processo decisionale relativo ai rapporti finanziari e societari con soggetti terzi;
- conservare la documentazione a supporto delle operazioni finanziarie e Societarie, adottando tutte le misure di sicurezza necessarie;
- informare tempestivamente chi di dovere - nel rispetto delle disposizioni previste dalla regolamentazione interna - ogniqualvolta si è a conoscenza, si sospetta o si hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio.

5.8. Il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/2001)

La L. 116/2009 ha introdotto nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25-decies con ciò prevedendo l'estensione alla Società, al ricorrere dei presupposti, della responsabilità per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.). Rientrano in questa categoria di reato, per esempio, le ipotesi in cui la Società induca con ogni mezzo un dipendente a rendere dichiarazioni non veritiere all'autorità giudiziaria.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto a identificare il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria come trasversale rispetto a tutte le aree aziendali.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire il reato previsto dall'art. 25-decies, il sistema dei controlli interni è descritto all'interno del Codice Etico e dei Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.

Principi Generali di Comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, possano essere coinvolti in un procedimento penale che — direttamente o indirettamente — interessi la Società.

In tale situazione, è fatto divieto assoluto a chiunque di ricorrere alle minacce o all'intimidazione oppure a promesse o offerte di utilità (es. somme di denaro, aumenti retributivi, promozioni) per indurre un collega chiamato di fronte all'autorità giudiziaria, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni false, con l'intento di evitare alla Società un coinvolgimento in un processo penale, ovvero di ottenere una pronuncia favorevole alla stessa o un qualsiasi altro genere di vantaggio.

In via generale è richiesto di:

- evadere con tempestività, correttezza e buona fede tutte le richieste provenienti dagli organi di polizia giudiziaria e dall'autorità giudiziaria, fornendo tutte le informazioni, i dati e le notizie eventualmente utili;
- mantenere, nei confronti degli organi di polizia giudiziaria e dell'autorità giudiziaria un comportamento rispettoso del ruolo istituzionale, disponibile e collaborativo in qualsiasi situazione.

5.9. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001)

L'art. 25 duodecies riguarda la categoria di reati relativi all'impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno all'interno dei confini nazionali italiani risulta essere irregolare, sulla base di quanto definito dall'art. 22 comma 12-bis del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286.

Le fattispecie definite dall'art. 25 duodecies sono da considerarsi applicabili e rilevanti a qualsiasi Società che impieghi lavoratori dipendenti.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto a identificare la fattispecie di reato definita dall'art.25 duodecies D. lgs. 231/2001 come rilevanti per CGI Holding Srl. Tuttavia, si è ritenuto che, dato il settore in cui la Società si trova ad operare e

l'attuale composizione della forza-lavoro assunta presso la Società, la probabilità di commissione della fattispecie in esame si ritiene ridotta. Le aree aziendali in cui CGI Holding risulta maggiormente esposta ai rischi descritti, risultano essere le seguenti:

- Alta Direzione
- Funzione Risorse Umane

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire il reato previsto dall'art. 25-duodecies, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico
- Procedura HR
- Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.
- Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/01 - Capitolo C - Norme di Comportamento Particolare nelle singole Aree a Rischio-Reato.

Principi Generali di Comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-duodecies del d.lgs. 231/2001:

- il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare;
- nel procedere all'assunzione di personale extracomunitario devono porsi in essere tutti gli adempimenti previsti dalla legge in relazione al soggiorno e allo svolgimento di attività lavorativa all'interno del territorio nazionale;

- in corso di contratto di lavoro con personale extracomunitario deve monitorarsi periodicamente lo stato di validità del permesso di soggiorno/o di altro diverso titolo del dipendente extracomunitario e le relative scadenze.

È fatto in ogni caso espresso divieto ai Destinatari di impiegare dipendenti extracomunitari che non siano in regola con i requisiti richiesti dalla legge per soggiornare e svolgere attività lavorativa all'interno del territorio nazionale.

5.10. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.lgs. 231/2001)

L'art. 25 quaterdecies riguarda la categoria di reati relativi alle frodi in competizioni sportive ed esercizio abusivo del gioco d'azzardo. Tale categoria si ritiene rilevante per tutte le Società che partecipano direttamente a competizioni sportive riconosciute, che controllano partecipazioni di società ed associazioni partecipanti a competizioni sportive riconosciute, che esercitano un'influenza rilevante su società ed associazioni partecipanti a competizioni sportive riconosciute, oppure attive nel settore del gioco d'azzardo.

La categoria si ritiene rilevante per CGI Holding, nella specificità della fattispecie relativa alle frodi in competizioni sportive definita dall'art. 1 L. n. 401/1989, in quanto detentrica della totalità delle partecipazioni della società pallavolistica "Gas Sales Bluenergy Volley Piacenza", partecipante, ad oggi, al campionato di Superlega, organizzato annualmente dalla F.I.PAV. (Federazione Italiana Pallavolo).

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto a identificare la fattispecie di reato definita dall'art.25 quaterdecies D. lgs. 231/2001 in riferimento all'art. 1 L. n. 401/1989 come rilevanti per CGI Holding Srl. Tuttavia, dato che il settore sportivo non risulta essere il core business societario e le finalità relative alla proprietà della squadra di pallavolo "Gas Sales Piacenza Volley" sono riconducibili a tematiche pubblicitarie e di supporto al territorio, si è ritenuta minima la probabilità di commissione della fattispecie in esame.

Le aree aziendali in cui CGI Holding risulta maggiormente esposta ai rischi descritti risultano essere le seguenti:

- Alta Direzione
- Funzione Amministrazione
- Funzione Finanza
- Funzione Controllo di Gestione
- Funzione Affari Generali e Societari

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire il reato ritenuto rilevante previsto dall'art. 25-quaterdecies, il sistema dei controlli interni è descritto dal Codice Etico e dei Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.

Principi Generali di Comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei Delitti di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies), i Destinatari, come definiti nella Parte Generale del presente Modello, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- Tutti i membri della società, inclusi atleti, allenatori, dirigenti e collaboratori, devono mantenere una condotta onesta e trasparente in tutte le competizioni sportive. È vietato influenzare o tentare di influenzare il risultato di una gara attraverso comportamenti fraudolenti o sleali;
- I membri della società non devono partecipare né promuovere attività di scommesse legate alle competizioni sportive in cui la squadra è coinvolta.

Qualsiasi sospetto o tentativo di coinvolgimento in attività di scommesse deve essere immediatamente riportato agli organi competenti interni;

- È vietato l'uso di apparecchi o strumenti di gioco non autorizzati o vietati dalla legge. La società deve attuare controlli periodici per garantire che nessun apparecchio non conforme sia presente nei locali di pertinenza della società;
- La società si impegna a mettere a disposizione dei Destinatari canali di segnalazione anonimi e protetti per consentire a chiunque di riportare comportamenti sospetti o violazioni dei principi di comportamento senza timore di ritorsioni;
- La società si impegna a mantenere una stretta collaborazione con le autorità competenti, sportivi e non, per prevenire e contrastare eventuali reati legati alla frode nelle competizioni sportive e al gioco d'azzardo illecito e richiede ai Destinatari di fare altrettanto. Qualsiasi segnalazione o indizio di comportamento illegale deve essere prontamente comunicato alle autorità.

5.11. Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001)

La Legge di riforma dei Reati Tributari, L. 19 dicembre 2019 n. 157, di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. decreto fiscale), ha esteso la responsabilità degli enti ai reati tributari, inserendo l'art. 25 quinquiesdecies nel D.Lgs. 231/2001. Si fa riferimento alle seguenti fattispecie: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti o altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili; sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

Il novero dei reati tributari è stato ampliato ulteriormente dal Decreto attuativo della Direttiva PIF (D.Lgs. n.75/2020) che ha introdotto le seguenti fattispecie di reato all'interno dell'art.25 quinquiesdecies: dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione, laddove riferite a frodi transfrontaliere e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare tutte le Aree Aziendali come aree in cui CGI risulta esposta al rischio di commissione dei reati di cui all'art.25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001.

Misure per la prevenzione

Per quel che riguarda le attività e i controlli implementati al fine di prevenire i reati tributari, il sistema dei controlli interni è descritto dalla seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico
- Procedura AFC
- Procedura IT
- Principi Generali di Comportamento, ossia regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività della Società.
- Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/01 - Capitolo C - Norme di Comportamento Particolare nelle singole Aree a Rischio-Reato.

Principi Generali di Comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati tributari individuati e ritenuti rilevanti per C.G.I. Holding S.r.l., la Società ha individuato e definito:

- Una strategia fiscale precisa, avvalendosi del supporto di primati consulenti esterni;
- Ruoli e responsabilità formalizzati ed adeguatamente segregati in materia fiscale;
- Prassi consolidate di rilevazione e gestione del rischio fiscale formalizzate;
- Prassi consolidate di relazione agli organi di gestione formalizzate.

La Società, al fine di rendere effettivo il rispetto e l'applicazione di quanto sopra indicati, ha predisposto un periodico processo di testing e monitoraggio dei controlli a presidio del rischio fiscale.

5.12. Gli altri reati

Dall'analisi svolta è possibile affermare che la Società presenta un'esposizione marginale, quando non puramente teorica ai seguenti reati presupposto:

- Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata
- Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio
- Art. 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale
- Art. 25-octies.1: Illeciti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti
- Art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Art. 12, L. n. 9/2013: Legge Salva Olio - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
- Art. 10 L. 146/2006: Reati transnazionali
- Art. 25-sexiesdecies: Reati di contrabbando
- Art. 25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale

- Art. 25-duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- D. lgs. 504/1995: Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative

Non risultando la Società significativamente esposta a detti reati, non vengono implementati controlli aggiuntivi oltre a quanto eventualmente previsto dal Codice Etico adottato, dai documenti interni e dalle procedure adottate.

6. L'Organismo di Vigilanza e Controllo

6.1. Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento¹.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

6.2. Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura collegiale ed è composto da due membri effettivi uno dei quali con funzioni di Presidente.

I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

I criteri cui la Società si ispira per la costituzione dell'OdV sono:

- Composizione plurisoggettiva,
- Risorse professionali interne ed esterne,
- Competenze dei singoli membri.

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'OdV, la durata dell'incarico ed il

¹ Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'OdV) potrà essere svolto, nelle società di capitali, anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

compenso spettante a ciascun membro, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

6.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica fino a revoca e/o decadenza stabilita all'atto della nomina da parte del CdA.

Il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario l'OdV, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- la mancata partecipazione alle riunioni senza giustificazione da parte di un componente;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, di cui al Piano delle Verifiche dell'OdV.

6.4. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

CGI è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- i suoi componenti siano privi, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui operano e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società; in alternativa è previsto che l'eterogenea composizione plurisoggettiva riesca a garantire il requisito, pur con la presenza di risorse interne;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- informi direttamente il CdA;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.
- l'OdV deve preservare l'attività da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritta.

6.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del budget assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

6.6. Convocazione

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, o quando ne faccia richiesta al Presidente almeno un membro: l'Organismo tiene un numero minimo di tre incontri all'anno. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

6.7. Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero

pervenire in ordine a presunte violazioni del modello. Inoltre, i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali (Regolamento UE n.679/2016) e con la disciplina Whistleblowing (L.179/2017)

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

6.8. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, ed a evidenziarne l'eventuale commissione o il tentativo;
- vigilare sull'efficacia del controllo del modello:
 - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti;
 - effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del modello);
 - effettuando incontri periodici con le strutture di vertice di CGI e con i referenti delle funzioni di controllo (Sindaco Unico e Revisore legale), al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione;

- promuovendo incontri con il Consiglio di Amministrazione, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal modello stesso;
- predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- eseguire un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione (modello di organizzazione e gestione, analisi di rischio etc.);
- vigilare sull'aggiornamento del modello:
 - valutando con la collaborazione delle funzioni competenti le iniziative necessarie all'aggiornamento del modello,
 - valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termine di loro impatto sul modello di organizzazione e gestione,
 - proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche al modello rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati,
- garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società.

Da precisare che, quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza del Consiglio di Amministrazione,

il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

La funzione di vigilanza è estesa anche al Codice Etico sul quale l'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di monitoraggio.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto a:

- documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi verbali, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- registrare e conservare tutta la documentazione.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:

- effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
- accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- disporre direttamente delle risorse finanziarie appositamente stanziato.

6.9. Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno

L'OdV prevede che ogni processo della Società a rischio reato sia sottoposto a verifica del sistema di controllo interno con periodicità stabilita dall'OdV in base alla diversa rilevanza e rischiosità dei processi e in base ai risultati evidenziati dai rapporti di verifica degli anni precedenti. Inoltre, l'OdV può decidere di effettuare delle verifiche straordinarie del sistema di controllo interno in funzione di segnalazioni particolari, oppure qualora motivi legati a cambiamenti organizzativi o ad identificazione di carenze lo rendano opportuno. Le verifiche possono essere

condotte anche da personale non facente parte dell'OdV, purché abbia competenze analoghe a quelle richieste per i membri dell'OdV.

Le verifiche del sistema di controllo interno sono condotte sulla base di un programma redatto dall'OdV e condiviso con il Consiglio di Amministrazione. Il programma è redatto in funzione dello stato di importanza delle attività da sottoporre a verifica. Le verifiche del sistema di controllo interno vengono condotte usando strumenti quali, ad esempio:

- interviste,
- esame documentazione,
- osservazione diretta delle attività,
- liste di riscontro (se necessitano specifiche per processo).

Le risultanze delle attività dell'OdV sono condivise con il Consiglio di Amministrazione attraverso la relazione annuale.

6.10. Whistleblowing

Le segnalazioni (Whistleblowing)

In accordo alla normativa sul *Whistleblowing* e all'art. 6 comma 2 bis D.lgs. 231/2001, la Società riconosce e tutela il diritto dei soggetti apicali e, parimenti, di quelli subordinati, di presentare segnalazioni di presunte condotte illecite o di violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società prevede dei canali di segnalazione riservati alla denuncia di presunte violazioni di norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente interna ed esterna e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società del gruppo e a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

Tutti i dipendenti, membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società hanno il diritto di presentare segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

Inoltre, CGI Holding è da sempre attente alla prevenzione dei rischi che potrebbero compromettere la gestione responsabile e sostenibile del proprio business. In ragione di ciò, la società si è dotata di una procedura in materia di Whistleblowing.

Il Legislatore italiano con legge n. 2022/127 ha delegato il Governo per il recepimento della Direttiva (UE) del 2019/1937 in materia di protezione delle persone nel settore pubblico e privato che segnalano violazioni del diritto dell'Unione con possibilità di estensione ad altri atti/settori da parte degli Stati membri. Il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato il d.lgs. n. 24 relativo all'adeguamento della Direttiva UE (decreto Whistleblowing).

Si tratta di uno strumento, posto a tutela della integrità della società, attraverso il quale è possibile segnalare, anche in via riservata, al Gestore della Segnalazione eventuali comportamenti – appresi in ragione delle funzioni svolte all'interno della società – che possono integrare violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e

dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

Per maggiori informazioni su chi può presentare segnalazioni, sull'oggetto delle segnalazioni e sulle modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni, si prega di consultare il documento informativo sul canale, sulle procedure e sui presupposti per l'effettuazione di segnalazioni interne disponibile al seguente link: https://www.gruppocgi.it/wp-content/uploads/2024/03/2023_12_WPCGI-def-040324.pdf

Si precisa, infine, che è previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che effettuano eventuali segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reato o illeciti, sono previste specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua segnalazioni che si rivelino infondate.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze, sul piano civile, penale e anche disciplinare, in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Il segnalante potrà essere convocato per ulteriori approfondimenti in ordine alla segnalazione effettuata o gli potrà essere richiesta della documentazione a supporto della sua segnalazione.

Al fine di inviare una segnalazione *Whistleblowing*, si prega di fare riferimento al seguente link: <https://cgiholdinggroup.wallbreakers.it/#/>

L'OdV ha valutato di non procedere alla chiusura della casella mail "odv231cgi@gruppocgi.it" in quanto ne ha riconosciuta l'utilità quale possibile indirizzo per richieste di informazioni ed approfondimenti sull'intero impianto 231 della Società, ancorché non più utilizzabile quale canale di segnalazione. Pertanto, per maggiori informazioni ed approfondimenti relativamente alla struttura e presidi in essere del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 della Società, è possibile inviare le relative richieste alla casella di posta elettronica odv231cgi@gruppocgi.it.

6.11. Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del sistema dei controlli interni.

Attivazione dell'OdV

L'OdV esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte i necessari approfondimenti, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'analisi.

Altre informazioni

È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'OdV le informazioni individuate nei flussi informativi previsti dalle procedure aziendali.

La frequenza di segnalazione potrà essere distinta in:

- A evento: ogni qual volta si verifichi l'episodio, senza indebiti ritardi;
- Riunione dell'OdV: l'Organismo comunica con adeguato anticipo alle funzioni aziendali la prossimità della propria riunione, così da poter consentire alle stesse la predisposizione del flusso informativo specificato;
- Frequenza specifica, valutata sulla base della potenziale criticità e dei volumi legati all'informativa.

6.12. Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione

L'OdV redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia del modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- una sintesi delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del modello.

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del modello.

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati sono verbalizzati e copie dei verbali sono custodite dall'Organismo di Vigilanza.

7. Il sistema disciplinare

7.1. Finalità del sistema disciplinare

CGI considera essenziale il rispetto del modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da CGI ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di CGI delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel modello sono adottate da CGI in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di CGI. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da CGI, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

CGI inoltre, in conformità alla Legge n.179/2017 (disciplina *Whistleblowing*) persegue l'utilizzo improprio e l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione, prevedendo l'applicazione del sistema disciplinare così come previsto dal CCN relativamente a questa casistica. Secondo quanto previsto dall'art.2 della Legge 179/2017 «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»

Viene ulteriormente perseguito l'abuso dello strumento della segnalazione, realizzato attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto segnalante.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee tenendo conto della gravità della condotta.

7.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, CGI deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel modello di organizzazione, gestione e controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel modello predisposto da CGI al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al modello;

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente modello. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

7.3. Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione di CGI.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

7.4. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di

Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente la proprietà e il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare, qualora la violazione risultasse accertata, nonché le misure più idonee da adottare.

7.5. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

7.6. Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di CGI e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e del modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di CGI nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

7.7. Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di CGI di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

8. Formazione e informazione

8.1. Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente modello, è obiettivo di CGI garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del modello.

La comunicazione iniziale

Il presente modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, CGI prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, corsi formativi mirati, e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di CGI e che sono coinvolti nello svolgimento di attività rilevanti ai sensi del modello devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del

contenuto del modello e dell'esigenza di CGI che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.