

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO





# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi e in conformità alle disposizioni di cui a D. Lgs 231/2001

## PARTE GENERALE

### Stato del documento


Edizione	Modifiche rispetto all'edizione precedente	Data di entrata in vigore
0	Prima emissione	18/05/2010
1	Aggiornamento layout e organigramma	02/02/2012
2	Inserimento elementi di controllo del rischio di corruzione tra privati	15/09/2013
3	Aggiornamento in base alla Legge n. 68 del 22 maggio 2015	30/06/2015
4	Revisione generale e aggiornamento funzione amministrativa	15/12/2016
5	Revisione generale e aggiornamento	Giugno 2019
6	Aggiornamento in base al D.L. 124 del 26 ottobre 2019	7 Ottobre 20219
7	Aggiornamento introduzione reati correlati custodia beni culturali e gestione pagamenti elettronici	29 Marzo 2023

### Approvazioni del Documento

Il Responsabile dell'OdV	Avv. Andrea GROSSO	
Per il CdA	Ing. Alessandro GILARDI	
Il RSPP	Ing. Dario Grisot	


**INDICE DEL DOCUMENTO**

<b>1</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
2.1	L'ASSETTO SOCIETARIO	4
<b>3</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b>	<b>5</b>
4.1	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	5
4.2	LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS. 231/01	6
4.3	L'APPLICAZIONE DEL D. LGS 231/01 DA PARTE DI CGG S.P.A.	9
<b>5</b>	<b>POLITICA AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO</b>	<b>9</b>
5.1	LA POLITICA DI CGG S.P.A.	9
5.2	LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (QUALITÀ, AMBIENTE E SICUREZZA)	10
5.3	IL SISTEMA INFORMATIVO	10
5.4	IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	10
<b>6</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CGG S.P.A.</b>	<b>10</b>
6.1	ADOZIONE E MODIFICA DEL MODELLO	10
6.2	LA STRUTTURA DEL MODELLO DI CGG S.P.A.	11
6.3	CARATTERISTICHE DEL MODELLO	11
6.4	IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE AD ALCUNE TIPOLOGIE DI REATO	12
6.5	INDIVIDUAZIONE DEI REATI CONSIDERATI A "RISCHIO IRRILEVANTE"	13
6.6	CREAZIONE DI PROTOCOLLI SPECIFICI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO	13
<b>7</b>	<b>LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	<b>13</b>
7.1	FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	14
7.2	INFORMAZIONE AD AMMINISTRATORI E SINDACI	14
<b>8</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b>	<b>14</b>
8.1	INDIVIDUAZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
8.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
8.3	FLUSSI INFORMATIVI	15
8.3.1	<i>Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	15
8.3.2	<i>Nei confronti degli Organi Sociali</i>	16
8.4	CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	16
<b>9</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>17</b>
9.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	17
9.2	VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI	17
9.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE	17
9.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	18
9.5	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	18
9.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	18
9.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI PARTNER E DEI SOGGETTI TERZI	18
<b>10</b>	<b>LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b>	<b>18</b>
<b>11</b>	<b>ALLEGATI</b>	<b>18</b>
11.1	PARTE SPECIALE "A"	18
11.2	PARTE SPECIALE "B"	18
11.3	PARTE SPECIALE "C"	18
11.4	PARTE SPECIALE "D"	19
11.5	PARTE SPECIALE "E"	19
11.6	TABELLE REATI	19
11.7	CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO	19

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 3 di 19

## 1 DEFINIZIONI

Archivio 231	indica l'archivio istituito presso la sede, che raccoglie tutta la documentazione relativa all'adozione e all'implementazione del Modello;
Autori	indica i soggetti, esterni alla Società, cui Costruzioni Generali Gilardi affida la realizzazione di tutto o parte di un progetto editoriale, con cui i rapporti sono regolati da appositi contratti di edizione;
Attività	indica l'attività svolta dall'impresa;
Codice Aziendale di Comportamento	indica il codice etico adottato dall'impresa;
Concessionari	indica i soggetti cui Costruzioni Generali Gilardi affida l'acquisto, la propaganda e la successiva commercializzazione dei Prodotti oggetto dell'Attività, e che agiscono in nome e per conto proprio;
Decreto	indica il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e le sue successive modifiche ed integrazioni;
Destinatari	indica tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, in particolare: tutti coloro che operano in nome e per conto di Costruzioni Generali Gilardi, inclusi gli amministratori, i sindaci, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, gli Agenti, i Concessionari ed i Depositari, nonché i partner commerciali, i fornitori, i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
Enti o Ente	ai sensi dell'art. 1 del Decreto, indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica cui si applicano le disposizioni del Decreto ed in particolare la responsabilità amministrativa dallo stesso introdotta;
Linee Guida	indica le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008;
Modello	indica il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto;
Prodotti	indica le costruzioni o parte di costruzione o opere di ingegneria civile che sono oggetto dell'attività svolta da Costruzioni Generali Gilardi con proprio personale o con personale di terzi;
Sedi	indica le sedi legale e operative della Società;
Testo Unico Sicurezza	indica il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81. c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche, incluso in particolare il D.lgs. 3 agosto 2009 n. 106 e le successive modifiche agli stessi;
Testo Unico Ambientale	indica il D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152. c.d. Testo Unico in materia di sicurezza ambientale e successive modifiche, inclusi il D.lgs. 4 marzo 2014 n. 46, Legge 11 agosto 2014 n. 116 e le successive modifiche agli stessi, la LEGGE 68 del 22/05/2015 relativa ai cosiddetti "ecoreati".
TUF	indica il D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria.

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 4 di 19

## 2 PREMESSA

### La CGG S.p.A.

La Costruzioni Generali Gilardi è nata dal conferimento dell'attività industriale dell'Impresa Costruzioni G. Gilardi & C. s.a.s., che opera dal 1960 come impresa generale nelle costruzioni edili e nell'ingegneria civile. Nel corso degli anni la CGG S.p.A. si è specializzata nel settore commerciale, turistico ed alberghiero, nelle soluzioni abitative per l'area urbana, nel recupero ambientale, di aree abitative nonché di edifici monumentali nei centri storici cittadini, bella realizzazione di impianti sportivi, opere ed istituti religiosi. Di particolare rilevanza nel corso di più di 50 anni di presenza sul mercato è l'attività di sponsorizzazione di eventi culturali ed artistici. L'oggetto dell'attività d'impresa, come previsto dallo Statuto della stessa, è "la progettazione e la costruzione di opere edilizie portuarie, stradali, ferroviarie, idrauliche, la partecipazione ad appalti per conto di enti pubblici, privati, sia in Italia che all'estero l'assunzione di partecipazioni in appalti e forniture assunte da altre imprese di costruzione, la compravendita, la costruzione in proprio e l'amministrazione di beni stabili, la costruzione e l'esercizio di impianti industriali, sia in proprio che in partecipazione con altre aziende, lo studio di progetti per conto proprio e di terzi per la costruzione di opere di ingegneria civile, la compravendita in qualsiasi forma di materiali e macchinari per l'edilizia e l'ingegneria civile, lo svolgimento infine di tutte le quelle attività in genere che rientrano nelle finalità delle imprese di costruzioni e finanziarie. La società potrà inoltre assumere interesse in altre società congeneri e da crearsi, con l'acquisto di azioni e quote sia in conto di partecipazioni ed accomandita.

### 2.1 L'assetto societario

La società ha una struttura organizzativa come da organigramma schematizzato in seguito: la direzione è affidata ad un Amministratore Delegato, Ing. Alessandro Gilardi, costantemente presente in azienda, molte funzioni sono delegate come da dettaglio.

Non vi sono deleghe particolari in quanto è tutto sotto la responsabilità del CdA. L'unica delega con firma congiunta è stata affidata all'Ing. Luca Voena sia in qualità di Datore di Lavoro sia per la presentazione di Bonifici in banca, nel momento in cui la Direzione non possa essere presente.


Sovrintende l'attività dei cantieri, sia dal punto di vista gestionale che dal punto di vista operativo l'Ing. Luca Voena.

L'area amministrativa è gestita dal Rag. Massimiliano Ilgrande che, in qualità di Resp. Amministrativo, segue le pratiche commerciali ed amministrative, supportato dalle risorse indicate nell'organigramma nominale citato nel seguito. La predisposizione dei documenti contabili e di bilancio, nonché delle dichiarazioni fiscali, è curata dal Responsabile Amministrativo in collaborazione con lo Studio Commercialisti Associati Moiso-Pomatto-Mainardi-Galizia, che si occupa nello specifico di verificare la redazione del Bilancio di Esercizio, del Conto Economico, del Rendiconto Finanziario e della Nota Integrativa secondo le norme civili e fiscali vigenti, di analizzare le rettifiche fiscali al risultato di esercizio, di calcolare le imposte sul reddito e di predisporre e redigere le dichiarazioni fiscali sulla base delle risultanze delle scritture contabili tenute in azienda.

Nella tabella "allegato Estratto Bilancio" viene riportato l'elenco delle partecipazioni.

## 3 RESPONSABILITÀ

La Direzione ha definito e rese note le responsabilità e le autorità delle risorse che operano all'interno dell'azienda mediante la messa a disposizione della documentazione del sistema di gestione per la qualità, che riporta tali responsabilità, e la formalizzazione di un **ORGANIGRAMMA** (documento specifico "**Gilardi Organigramma**") che ne descrive i flussi gerarchici. Le responsabilità delle principali funzioni interne, inoltre, sono riportate nel documento **MANSIONI DEL PERSONALE**.

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

## 4 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nella predisposizione del presente Modello, la CGG S.p.A. ha fatto riferimento alla normativa sottoelencata ritenuta utile alla redazione del documento di gestione e controllo aziendale.

### *NORME GENERICHE*

- D. Lgs. 231/2001

### *NORME RELATIVE ALLA SICUREZZA SUL LAVORO*

- D. Lgs 81/08 - Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro e normativa vigente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, con successive integrazioni e modifiche

### *NORME RELATIVE ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE*

- D. Lgs 152/06 - Testo Unico Ambientale e normativa vigente in materia di gestione ambientale, con successive integrazioni e modifiche

### *NORME RELATIVE AL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO*

- UNI EN ISO 9001:2008
- BS:OHSAS 18001:2007
- UNI EN ISO 14001:2004

### *NORME RELATIVE ALLA TENUTA DELLA CONTABILITÀ E DEI DOCUMENTI FISCALI*

- Art. 2214 e seguenti Codice Civile
- D.P.R. n. 917/86 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi)
- D.P.R. n. 633/72 (Istituzione e Disciplina dell'Imposta sul Valore Aggiunto)
- Principi Contabili Nazionali emanati dall'O.I.C.

### **4.1 Il decreto legislativo 231/01**

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, emanato in attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale la responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all'ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa sui generis poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.


In particolare, il decreto legislativo 231/01 prevede un sistema sanzionatorio articolato in sanzioni pecuniarie ed interdittive piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

Le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 salvo i meccanismi di riduzione della sanzione in presenza di specifiche circostanze disciplinate dal legislatore.

Le sanzioni interdittive (Interdizione dall'esercizio dell'attività, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi, sussidi e revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni e servizi) si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste.

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità della società nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

La responsabilità dell'ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell'attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L'ente è infatti 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;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

#### **4.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01**

In base al D.lgs. 231/01 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore ed elencati negli artt. da 24 a 25 quinquiesdecies del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da diversi interventi normativi, possono essere così comprese per comodità espositiva nelle seguenti categorie:


- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies c.p., 615 quater, 615 quinquies, 491 bis e 640 quinquies) introdotti dalla legge n. 48 del 18 marzo 2008 (art. 24 bis)
- "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo" (art. 25-bis);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1);
- Reati societari (art. 25 ter)
- "Omessa comunicazione del conflitto di interesse" (art. 2629-bis c.c.) (modifica dell'art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater); Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)
- Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
- Reati di abuso e manipolazione di mercato (art. 25 sexies):
- Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi e gravissime commessi in violazione delle norme tutela della salute o sicurezza sul lavoro (art. 25- septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- Reati contro l'attività giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di personale irregolare e reati in materia di immigrazione (art. 25 duodecies).
- Reati di corruzione con privati
- Reati di razzismo e xenofobia
- Reati in materia di giochi e scommesse (art. 25 quatuordecies).
- Reati in materia tributaria (art. 25 quinquiesdecies)
- Reati in materia di pagamenti diversi dai contanti
- Reati in materia di tutela dei beni culturali.

#### **L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**

Il decreto legislativo 231/01 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora la società dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la realizzazione dei reati da parte dei soggetti ad essa appartenenti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto, l'ente non è riconosciuto colpevole se dimostra che:



	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 7 di 19

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e 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.

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il modello definito alla lettera a) deve possedere per poter essere considerato efficace allo scopo e precisamente:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 6) introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

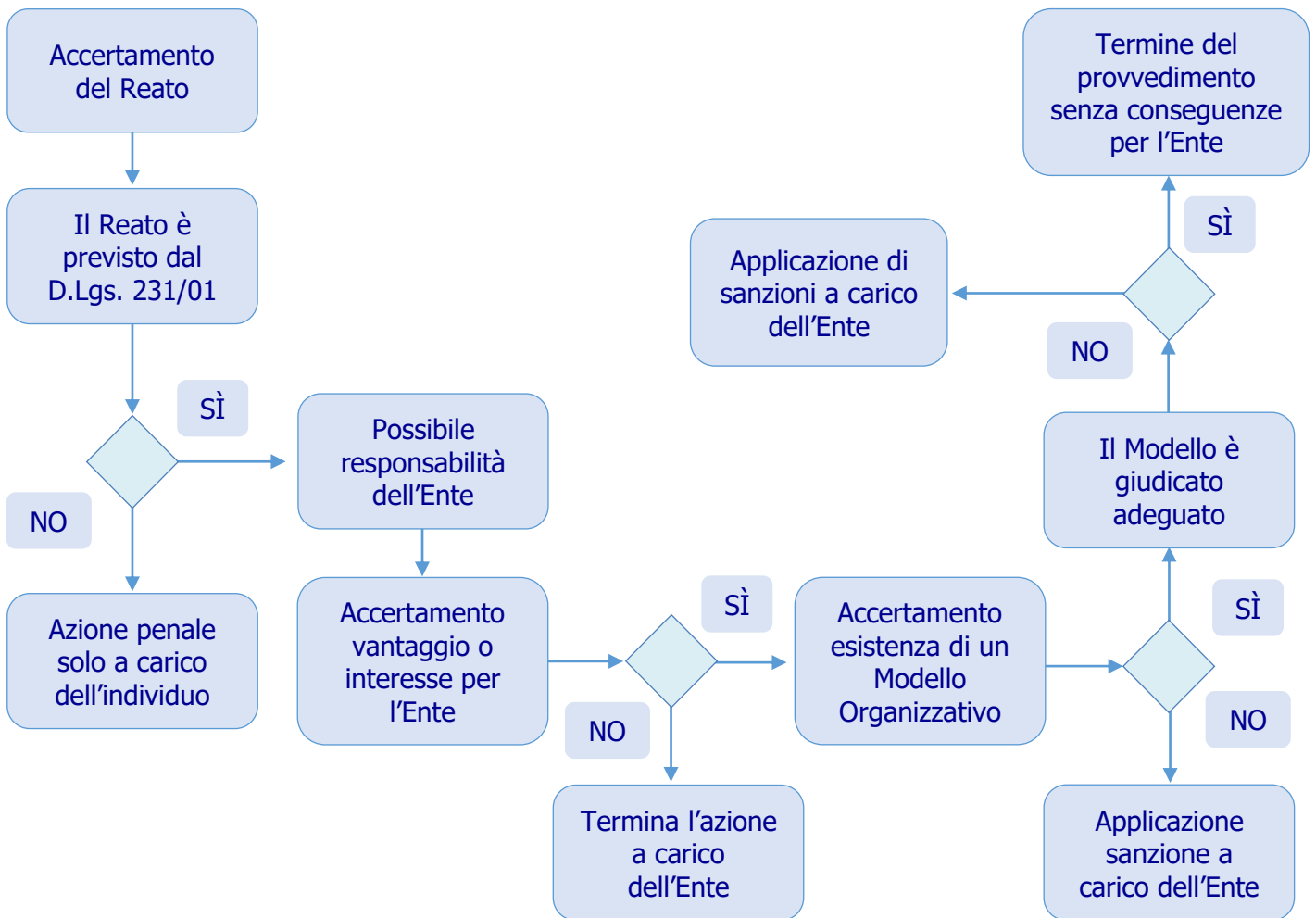
L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.


Secondo quanto disposto dall'art. 6, quando il reato è commesso da persone che rivestono posizioni apicali, l'ente, per essere esonerato da responsabilità deve provare che si sono verificate le condizioni in esso richiamate.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati "L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema:





	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

### **4.3 L'applicazione del D. Lgs 231/01 da parte di CGG S.p.A.**

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs. 231/01 la Società ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

In particolare, si è provveduto ad illustrare la realtà aziendale sotto il profilo strutturale ed organizzativo prestando particolare attenzione alla descrizione del sistema di gestione e controllo.

Per la creazione del Modello la Società ha proceduto a valutare i rischi di commissione dei reati contemplati dal decreto individuando le aree sensibili e creando specifici protocolli che saranno analizzati nelle parti speciali del modello.

Per ottemperare alle esigenze del decreto in esame è stato, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri e competenze professionali necessarie ad assolvere alle funzioni che la legge gli assegna.

È stato, infine, istituito un sistema disciplinare per garantire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti interessati e previsto un meccanismo di diffusione del documento ai vari livelli aziendali e nei confronti di terzi.

Nel rispetto dei principi di trasparenza e correttezza nella conduzione degli affari sociali la CGG S.p.a. ha adottato, altresì, un Codice Etico espressione dei valori e principi cui l'attività aziendale s'ispira.

Il Modello ed il Codice Etico rappresentano validi veicoli per sensibilizzare tutti coloro che agiscono in nome e per conto della società affinché orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi generali di condotta.

## **5 POLITICA AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO**

### **5.1 La Politica di CGG S.p.A.**

La politica aziendale della Società pone, tra i suoi obiettivi, il rispetto delle prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti.

Tale finalità viene perseguita con volontà imprenditoriale, mettendo a disposizione le risorse necessarie e il raggiungimento di tali obiettivi viene valorizzato da un'attenta gestione di tutti i processi, vigilando sulla loro efficacia e garantendo con gli opportuni sistemi di controllo un livello di prevenzione del rischio che risponda alle esigenze del D.lgs. 231/01.

La scelta di adozione del modello si ritiene che possa costituire, così come il Codice Etico ed altri elementi del sistema di controllo, un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di controllo già operante in azienda ove giudicato idoneo a soddisfare le finalità di prevenzione dei rischi di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01.


L'impresa può oggi vantare di occupare una significativa posizione tra le società che effettuano costruzione di opere analoghe. Uno dei suoi principali punti di forza è costituito dall'attenzione verso la Clientela, la Committenza e l'utilizzatore dell'opera stessa, in essere o potenziale, accompagnata dalla flessibilità di adattare il servizio verso tali richieste.

L'impresa intende mantenere e consolidare la posizione acquisita, migliorando costantemente i risultati ottenuti. Date queste premesse l'impresa considera il proprio Sistema di Gestione integrato per la Qualità, la Sicurezza sul Lavoro e la Tutela Ambientale come uno dei principali strumenti di miglioramento. La significatività del messaggio espresso è stata comunicata a tutto il personale e resa pubblica verso l'interno mediante affissione in bacheca attraverso i seguenti documenti:

- "Politica per la Qualità"
- "Politica per la salute e sicurezza dei lavoratori"
- "Politica per la salvaguardia dell'ambiente".

Sono stati pertanto esaminati i seguenti elementi:

- La struttura organizzativa
- La Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità
- La Certificazione del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 10 di 19

- La Certificazione del Sistema di Gestione per l'Ambiente
- Il Sistema informativo
- Il Codice etico

## **5.2 La Certificazione del Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente e Sicurezza)**

Il sistema di gestione integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza sul Lavoro prevede al suo interno le attività di controllo necessarie a verificare la conformità ai rispettivi standard:

- UNI EN ISO 9001:2008 per i Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001:2004 per i Sistemi di gestione per l'ambiente;
- BS:OHSAS 18001:2007 per i Sistemi di gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

La CGG S.p.A. ha istituito e tiene sotto controllo attraverso visite ispettive interne periodiche, procedure ed istruzioni di lavoro per tutti i processi inerenti all'attività della società. Annualmente è ispezionata da ente terzo il quale ne verifica la conformità.

## **5.3 Il sistema informativo**

Il sistema informativo costituisce un elemento che garantisce l'efficienza e funzionalità del sistema di controllo. Il sistema di contabilità (S.T.R.) presente su una sottorete dedicata agli uffici amministrativi. Ogni addetto è in possesso di password cambiate ogni 6 mesi.

I documenti in rete sono condivisi e per poter averne accesso ogni collaboratore è in possesso di propria password.

Tutti i PC possono collegarsi ad internet attraverso la rete WIRELESS. Tutti i computer sono protetti con antivirus dedicato. Una società esterna specializzata è incaricata di verificare sistematicamente l'idoneità del sistema di protezione informatica aggiornando, quando necessario, il sistema antivirus e Firewall presenti.

Inoltre, è previsto un sistematico sistema di protezione dei dati dalla perdita involontaria con backup periodici con archiviazione dei dati su supporto non accessibile direttamente dall'esterno.

## **5.4 Il Codice Etico e di comportamento**

Il Codice Etico, che costituisce parte essenziale del modello, esprime l'insieme dei valori, dei doveri e delle responsabilità che sono stati perseguiti nel corso degli anni nella conduzione degli affari e delle attività aziendali di CGG S.p.a., nel rispetto delle regole d'impresa.

I destinatari del codice etico sono la Società, i Dipendenti ed i soggetti terzi che operano sotto la direzione e vigilanza della Società stessa.

I principi e le norme di comportamento dettate dal codice etico, sono di arricchimento ai processi decisionali, ed orientano la condotta della Società nei rapporti con i destinatari.

I criteri di condotta enunciati nel Codice Etico (Allegato n. 1) hanno lo scopo di indirizzare i comportamenti dei destinatari affinché li uniformino a criteri di correttezza, lealtà e trasparenza al fine di soddisfare le esigenze che l'applicazione del Modello intende perseguire.


# **6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CGG S.p.A.**

## **6.1 Adozione e modifica del Modello**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con apposita delibera, e successivamente revisionato ed ampliato.

Considerato che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono prerogativa del Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.lgs. 231/01.

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 11 di 19

L'Organismo di vigilanza potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle proprie funzioni.

## **6.2 La struttura del Modello di CGG S.p.A.**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali dedicate all'approfondimento delle tipologie di reati considerati "a rischio".

**La Parte Speciale "A"** (con i suoi allegati) è riconducibile alla fattispecie di reato ~~previste dall'art. 25 ter~~, ossia relativamente ai reati societari nonché a quelle previste dagli artt. 24 e 25 ossia i reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

**La Parte Speciale "B"** è rivolta alle fattispecie di reato riconducibili all'art. 25 *septies*, ossia relativamente a reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene; nonché al reato di impiego di lavoratori extracomunitari non in regola e di sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603bis c.p.

**La Parte Speciale "C"** è rivolta alle fattispecie di reato in materia di tutela dell'ambiente e del territorio nonché di tutela dei beni culturali ritenuti rilevanti nell'ambito dell'attività aziendale.

La **Parte Speciale "D"**, relativa alla prevenzione dei reati societari di cui all'art. 25 ter del D.lgs. 231/01 ritenuti rilevanti.

La **Parte Speciale "E"**, relativa alla prevenzione dei reati tributari e di quelli relativi ai pagamenti con strumenti diversi dai contanti.

**La Tabella Reati** è una sintesi delle varie fattispecie di reato e in particolare quelle riconducibili all'art. 25 *undecies*, ossia relativamente a reati di carattere ambientale (i cosiddetti "ecoreati").

Dette Parti Speciali, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, comprendono anche le principali *Aree di Attività a Rischio* come definito successivamente.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi cui si è ispirata l'azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» che hanno reso necessaria la creazione di protocolli specifici.

## **6.3 Caratteristiche del Modello**

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello sono *l'effettività* e *l'adeguatezza*.

**L'effettività** del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio, e quindi valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.


**L'adeguatezza** di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo idonei ad identificare quelle operazioni o Processi Sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata la CGG S.p.A. per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

*a) i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001, in particolare per quanto riguarda:*

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza esterno (analizzato al successivo capitolo 6), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di vigilare sulla efficace e corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali considerati "a rischio" ed una adeguata informazione sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 12 di 19

- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

b) i *principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:*

- ogni operazione, transazione, azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
- il sistema di controllo deve prevedere un idoneo sistema di registrazione delle attività di verifica.

#### **6.4 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato**

Il lavoro di analisi del contesto aziendale, rappresentato dall'«ambiente di controllo» descritto nel capitolo 3 del presente Modello, è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della società, processi principali, disposizioni organizzative, procedure aziendali etc.) e una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale (in particolare, il Consiglio di Amministrazione ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato) al fine di individuare i «processi sensibili» e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.).


Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

Dall'analisi dei rischi condotta da CGG S.p.a., ai fini dell'attuazione del D.lgs. 231/01, è emerso che le attività sensibili riguardano allo stato attuale principalmente:

- relazioni con Enti della Pubblica Amministrazione (ad es. in occasione di visite ispettive ad opera di soggetti pubblici quali ASL, ARPA, etc., ottenimento di concessioni/autorizzazioni, .....);
- gestione flussi finanziari;
- tenuta della contabilità, predisposizione delle dichiarazioni fiscali e adempimenti tributari;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- infortuni sul lavoro e area relativa ad igiene e sicurezza sul lavoro;
- utilizzo del sistema informativo;
- gestione degli impianti, delle lavorazioni, dei magazzini, delle attrezzature ai fini dell'adempimento degli obblighi in materia di tutela dell'ambiente e del territorio
- gestione dei bandi, della progettazione delle opere e degli adempimenti contrattuali.

I reati oggetto di analisi ed approfondimento sono pertanto riconducibili all'area dei reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, ai reati societari, ai reati tributari e relativi ai pagamenti con strumenti diversi dai contanti, ad alcune fattispecie di reati connessi all'utilizzo di sistemi informativi ed al sistema di gestione della sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché alla tutela dell'ambiente e dei beni culturali.

I «processi sensibili» relativi ai settori suindicati sono descritti analiticamente nelle Parti Speciali del presente modello alle quali si rinvia.

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

## **6.5 Individuazione dei reati considerati a "rischio irrilevante"**

A seguito dell'attività di mappatura dei "processi sensibili" si ritiene che il rischio di commissione dei reati sottoelencati sia di rilevanza assente o trascurabile sia per la natura dell'attività svolta da CGG S.p.A., sia per la difficoltà di ipotizzare un interesse o vantaggio concorrente dell'Azienda in caso di realizzazione della condotta criminosa da parte di soggetti ad essa appartenenti:

- A. Reati di falso nummario (art. 25 bis)
- B. Reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordinamento democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater)
- C. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)
- D. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) e di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
- E. Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter) e di organizzata transnazionale (legge n. 146 del 16 marzo 2006)
- F. Abusi di mercato (art. 25-sexies)
- G. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)
- H. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies)
- I. Reati in materia di giochi e scommesse (art. 25 quatuodecies).

## **6.6 Creazione di protocolli specifici e azioni di miglioramento del sistema di controllo preventivo**

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate nell'attività di mappatura, sono stati individuati alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs.231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza dei flussi finanziari.

L'obiettivo che l'Azienda si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.


Per una puntuale disamina delle procedure si rinvia alle relative Parti speciali.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici sarà cura dell'Azienda provvedere ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del decreto.

## **7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di CGG S.p.a. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.



	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

## **7.1 Formazione e informazione dei dipendenti**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e dei principi del Modello 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.

La formazione potrà avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto e oggetto di valutazione da parte dell'Azienda.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa D.lgs. 231/01 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

## **7.2 Informazione ad Amministratori e Sindaci**

Il presente Modello viene formalmente consegnato a ciascun Amministratore e Sindaco, i quali dichiarano di impegnarsi a rispettarlo.

# **8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**

## **8.1 Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'esenzione della società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 I comma lettera b) e d) del D.lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo, che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata il Consiglio di Amministrazione di CGG S.p.a., vista l'impossibilità di individuare un soggetto interno alla società dotato dei necessari requisiti di indipendenza ed autonomia, ha provveduto a identificare un soggetto esterno per svolgere le funzioni di Organo di Vigilanza.


La società ha pertanto ritenuto idonea ad assolvere i compiti inerenti tale incarico la figura dell'Avv. Andrea Grosso, in ragione delle sue competenze professionali in ambito di consulenza, salute e sicurezza sul lavoro.

L'accentramento delle funzioni di controllo nella figura dell'OdV nella struttura monocratica garantisce una maggiore efficienza nella gestione e nel coordinamento delle risorse necessarie allo svolgimento del compito assegnatogli, nonché una maggior flessibilità e rapidità d'azione.

Tale Organismo, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede, infatti, le seguenti caratteristiche:

- ❑ autonomia e indipendenza: i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbia mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. Parimenti l'OdV deve essere nella posizione di assenza di conflitti d'interesse con le attività sociali.
- ❑ onorabilità: l'OdV non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs 231/2001;



	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

- ❑ professionalità ed imparzialità: l'OdV possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- ❑ continuità d'azione: l'OdV dovrà svolgere in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello;
- ❑ disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari: a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio budget, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dal CdA.

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del CdA.

## **8.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- A) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- B) valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto ed oggetto di valutazione aziendale;
- C) proporre eventuali aggiornamenti del Modello che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo, allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale.

Nello svolgimento della sua attività è previsto che l'OdV:

- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni qualora per l'assolvimento dei propri compiti siano necessarie competenze professionali specifiche;
- abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte dalle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti che lo stesso conduca.
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.


Con riferimento all'attività di indagine, all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- controllare i sistemi interni di gestione delle risorse finanziarie in modo idoneo a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno del Modello siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni fattegli pervenire.

## **8.3 Flussi informativi**

### **8.3.1 Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Ogni Amministratore, Sindaco, dipendente di CGG S.p.a. ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni o sospetti di violazione del Modello, dei suoi principi generali

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

Pag. 16 di  
19

e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

La modalità di trasmissione di tali informazioni potrà essere effettuata direttamente dal soggetto interessato oppure attraverso i soggetti apicali sotto la cui responsabilità opera il dichiarante, ma in ogni caso dovrà avvenire in forma scritta, avvalendosi preferibilmente dell'indirizzo email [odv@gilardi.it](mailto:odv@gilardi.it), messo a disposizione dalla Società.

Ogni informazione, segnalazione, report, ecc., è conservata a cura dell'OdV in un archivio strettamente riservato.

Le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire:

- (a) il rispetto dell'anonimato della persona segnalante e della riservatezza della segnalazione inoltrata;
- (b) il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- (c) la tutela dei diritti dei soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione ed effettuare le indagini opportune.

A livello operativo, devono sempre essere comunicate all'OdV le informazioni relative agli argomenti esposti nell'elenco seguente:

1. le anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative relative ad aree sensibili;
2. i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001 riguardanti la società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
3. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
4. eventuali nuove attività che possano ricadere in aree sensibili.
5. Eventuali sospetti di transazioni economiche finalizzate non autorizzate a recare danno alla società o a compiere azioni non in coerenza con i principi etici del presente modello

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione del CdA;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale
- variazioni al sistema di deleghe/procure

*Per ulteriori poteri e compiti dell'OdV nell'ambito della tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro si rinvia alla Parte Speciale B del presente modello nella quale sono disciplinati gli aspetti che regolano questa specifica materia.*

### **8.3.2 Nei confronti degli Organi Sociali**


L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno annuale nei confronti del CdA, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi violazioni del Modello per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal CdA e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

### **8.4 Conservazione delle informazioni**

Le informazioni, le segnalazioni ed i report previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 17 di 19

L'accesso ai dati del data base è consentito esclusivamente ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza e alle persone da questi delegate.

## **9 IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **9.1 Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità. Pertanto, nell'applicazione dell'eventuale sanzione disciplinare, si dovrà tenere conto della sussistenza di possibili cause di non punibilità previste dal legislatore penale in relazione ad alcuni reati rilevanti ai fini della responsabilità dell'Ente, quali, ad esempio, la particolare tenuità del fatto o la collaborazione con l'autorità giudiziaria, per i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Resta comunque sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in violazione delle regole di cui al presente Modello derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

### **9.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni**

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti:

- le violazioni, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che esponano sia che non esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, ovvero al ruolo e all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito agli Amministratori, Sindaci, Consulenti, Partner ed altri soggetti terzi.


Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della funzione delegata a gestire le Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

### **9.3 Misure nei confronti dei Dipendenti in posizione non dirigenziale**

I comportamenti tenuti dai Lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello costituiscono *illecito disciplinare*.

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società (contratto Edili del 20.5.2004 e s.m.i.) e segnatamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	

Pag. 18 di  
19

- multa, non oltre quattro ore di retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento per mancanze.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni dal CCNL applicato

#### **9.4 Misure nei confronti dei dirigenti**

I comportamenti in violazione del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, se commessi da Dirigenti, o le violazioni delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ. e dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali applicato alla Società.

#### **9.5 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

#### **9.6 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **9.7 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Partner e dei Soggetti Terzi**

I comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte dei Consulenti, dei Partner e di altri Soggetti Terzi, per quanto attiene le regole agli stessi applicabili o l'avvenuta commissione dei Reati sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.

---

## **10 LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

La Società, in ottemperanza alle disposizioni della L. 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", adotta una procedura specifica volta a garantire l'anonimato delle segnalazioni e la tutela del whistleblower, nei limiti indicati dalla legge, al fine di garantire la piena effettività del Modello.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, quale organo autonomo ed indipendente, certamente in grado di valutare la rilevanza delle segnalazioni e di agire di conseguenza.

---

## **11 ALLEGATI**

### **11.1 PARTE SPECIALE "A"**


I Reati contro la Pubblica Amministrazione e di corruzione tra privati

### **11.2 PARTE SPECIALE "B"**

I Reati in materia di Igiene, Sicurezza e rapporti di Lavoro

### **11.3 PARTE SPECIALE "C"**

I Reati in materia di tutela ambientale e dei beni culturali

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 07</b>
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 19 di 19

#### **11.4 PARTE SPECIALE "D"**

I Reati societari

#### **11.5 PARTE SPECIALE "E"**

I Reati tributari e in materia di pagamenti con strumenti diversi dai contanti

#### **11.6 TABELLE REATI**

Elenco dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01

#### **11.7 CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO**