

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 3, DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

DELLA SOCIETA'

"BETTOGLI MARMI S.R.L."

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 dicembre 2019

indice

Definizioni⁴

Struttura del documento

1. Il decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la responsabilità amministrativa degli enti...

1.2. Le fattispecie di reato individuate dal decreto e dalle successive modificazioni

1.3. Gli autori del reato presupposto

1.4. L'interesse o il vantaggio per l'ente

1.5. Le sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001

1.6. L'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

1.7. Le vicende modificative dell'ente

2. LA SOCIETA' BETTOGLI MARMI S.R.L.

2.1. Il modello di governance della società BETTOGLI MARMI S.R.L.

2.2. Il sistema di deleghe e procure della società BETTOGLI MARMI S.R.L.

2.3. Il sistema di controllo interno della società BETTOGLI MARMI S.R.L.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA' BETTOGLI MARMI S.R.L.

3.1. Destinatari del Modello

3.2. Adozione del Modello

3.3. Finalità del Modello

3.4. Criteri generali del sistema di controllo 231

3.5. Percorso metodologico di definizione del modello

3.6. Mappatura delle attività a rischio reato: famiglie di reato applicabili

3.7. Struttura del Modello

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Premessa

4.2 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

4.4 Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza

4.5 Reporting nei confronti degli Organi Societari

4.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

4.7 Segnalazioni di potenziali condotte illecite all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

5.2 Il sistema sanzionatorio della Società

5.3 Soggetti destinatari

5.4 Condotte rilevanti

5.5 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dei Dirigenti apicali e non apicali

5.6 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

5.7 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Informazione e formazione del personale

6.2 Informativa per i Collaboratori Esterni e Soggetti Terzi

7. ATTUAZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente documento sono di esclusiva proprietà di BETTOGLI MARMI SRL e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità. Essi vengono comunicati in virtù del rapporto contrattuale / di lavoro con BETTOGLI MARMI SRL.

Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente documento, si invita quindi ad atenersi alle indicazioni fornite da BETTOGLI MARMI SRL facendo quanto necessario affinché tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o difforni rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.

Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata da BETTOGLI MARMI SRL

Chiunque è ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato.
- **Linee guida Confindustria:** *documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2008 ed al marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.*
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di Pubblico Servizio.
 - **Pubblico ufficiale:** *colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.*
 - **Incaricato di pubblico servizio:** *colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.*
- **Rischio:** il rischio viene definito come “*qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231*” (Linee Guida Confindustria del Marzo 2014).
- **Società o BETTOGLI:** BETTOGLI MARMI S.R.L., con sede legale in via Turigliano 13/C, 54033 Carrara (MS).
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

- *Soggetti subordinati*: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- *Strumenti di attuazione del Modello*: Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, job descriptions, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l'indicazione - nelle parti rilevanti ai fini del Decreto - della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" - cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte - ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il **Risk Assessment** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il **Sistema Disciplinare**, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto dei C.C.N.L. applicabili, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti;
- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza**;
- il **Catalogo degli illeciti amministrativi** e dei reati presupposto della responsabilità degli enti.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato. Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici,

gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.2. Le Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati - c.d. reati presupposto - indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

I reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i reati transazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006 n.146);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)¹;
- i reati di corruzione tra privati (Art. 25-*ter*, comma 1 lett s-*bis* del Decreto)²;
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quarter* del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quater*.1 e Art. 25-*quinq*ues del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (Art. 25-*sexies* del Decreto);
- 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* del Decreto);

¹ Articolo modificato dall'art. 77 della legge 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1 la lettera s-*bis*:

"s-*bis*) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote" e successivamente modificato con la Legge n.69/15 (entrata in vigore il 15 giugno 2015) che ha modificato i reati di falso in bilancio di cui agli artt.2621 e 2622 c.c.

² Fattispecie di reato introdotta dall'art. 77 della legge 190/2012 ed in vigore dal 28/11/2012.

- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)³;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)⁴;
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies* del Decreto)⁵;
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25- *terdecies* del Decreto, articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n.167, modificato dal D. Lgs. n. 21/ 2018);
- i reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;
- i reati tributari (art. 25- *quinquiesdecies* del Decreto)⁶.

1.3. Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, 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 e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (i c.d. soggetti in posizione apicale o *“apicali”*, art.5 co. 1° lett. a del Decreto);

³ Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

⁴ Articolo integrato con la Legge del 22 maggio 2015, n. 68 recante *“Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”*, con le seguenti nuove fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-ter);
- disastro ambientale (art. 452-quater);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies);
- impedimento del controllo (art. 452-septies);
- omessa bonifica (art. 452-terdecies).

⁵ Fattispecie di reato introdotta dal D. Lgs. 16/07/2012, n. 109 ed in vigore dal 09/08/2012.

⁶ I reati tributari entrati a far parte del Decreto sono, nello specifico:

- di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 1, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art.5 co. 1° lett. b del Decreto).

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2° del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

1.4. L'interesse o il vantaggio per l'ente

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica ex ante, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

1.5. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice

penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrarre con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni.

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare l'articolo 6, comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;

- 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 a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5 lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6 comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere per ciò in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.7. Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. LA SOCIETA' BETTOGLI MARMI S.R.L.

La Società BETTOGLI MARMI S.R.L. esercita dal 1996 l'attività di estrazione di marmo nella cava in concessione n. 68 denominata "BETTOGLI B" sita nel bacino di Torano, Carrara (MS).

2.1. Il Modello di governance della Società BETTOGLI MARMI S.R.L.

Si definisce *Governance*, il sistema finalizzato a garantire l'integrità della Società e a salvaguardarne il patrimonio, preservandone il valore per tutti gli stakeholders (dipendenti, fornitori, ambiente sociale etc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione delle attività e, quindi, dei processi. Per la Società, si tratta dell'insieme delle regole e delle procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio della vita della Società.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, BETTOGLI ha privilegiato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo.

Il sistema di *governance* di BETTOGLI è così articolato:

- **Assemblea dei Soci**
- **Consiglio di Amministrazione**
- **Revisore Legale**

Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto.

La Società è partecipata per la metà del capitale sociale dalla Società GE.IMM. S.R.L. e per la restante parte da Alberto Franchi e da Bernarda Franchi.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato in data 25/11/2019, è composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e da un Consigliere ai quali sono attribuiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione a firma congiunta.

Revisore Legale

Il controllo contabile è affidato ad un Revisore Legale iscritto al Registro dei Revisori Legali.

2.2. Il sistema di deleghe e procure della Società BETTOGLI MARMI S.R.L.

Quanto al sistema di deleghe e procure il Consiglio di Amministrazione ha eletto al suo interno un Presidente, individuato altresì Datore di Lavoro ex art. 2 del D.lgs. n. 81/2008 e ss. mm. ii..

2.3 Il sistema di controllo interno della Società BETTOGLI MARMI S.R.L.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha tenuto conto del Sistema di Controllo Interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il Sistema di Controllo Interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali e sui principi di controllo specifici previsti nel presente documento, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di prassi operative aziendali;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili.

Il Sistema di Controllo Interno di Toscana Aeroporti S.p.A. è articolato su un livello:

- i controlli di linea, controlli effettuati dalle strutture produttive da parte del responsabile della stessa ed identificati come controlli di primo livello;

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA' BETTOGLI MARMI S.R.L.

3.1 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della Società, non soltanto

l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;

- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali), ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività (Dipendenti);
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da altri rapporti (gli eventuali collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, fornitori, outsourcers e partners commerciali, qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili) (di seguito "Destinatari").

La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

L'adozione del Modello è comunicata al momento dell'adozione stessa sia al personale della Società, sia ai soci, ai consulenti e ai fornitori della medesima.

I nuovi assunti e a chiunque entrasse a far parte dell'organizzazione della Società verrà informato sui contenuti del Modello, attraverso un set informativo, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza relativamente allo stesso.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la presa visione del Modello, nonché l'integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

I consulenti e collaboratori della Società, e comunque le persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai principi etico-comportamentali adottati dalla Società.

A tal proposito nei contratti con i Consulenti e con i Partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze delle violazioni da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 nonché un'apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni per la Società e di aderire formalmente al Modello 231 in vigore in BETTOGLI.

3.2 Adozione del Modello

La Società BETTOGLI MARMI SRL, sebbene il legislatore abbia previsto per i destinatari del Decreto la sola "facoltà" di adeguarsi alle disposizioni da esso introdotte, ha ritenuto in linea con la propria politica aziendale l'adozione di un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" al fine di assicurare sempre migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il Modello rappresenta pertanto, a norma dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, un atto di emanazione dell'Organo amministrativo di BETTOGLI MARMI SRL e costituisce regolamento interno della società vincolante per la medesima.

BETTOGLI MARMI SRL ritiene che l'adozione del Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore e valido strumento per sensibilizzare ed indurre gli amministratori, i dipendenti, collaboratori e partners, nella conduzione delle proprie attività, ad assumere comportamenti leciti, corretti, trasparenti ed in linea con i valori etico-sociali cui la società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

L'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e di limitare il rischio di commissione dei Reati.

3.3 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex-post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi e le regole contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente alla commissione del reato stesso.

Con l'adozione del Modello la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di Corporate Governance, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- a) adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla Società in merito alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società;
- b) diffusione e affermazione di una cultura di impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- c) diffusione di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- d) previsione di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione specificamente interessata, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento

delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

La Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- d) prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- e) individuare e descrivere le attività svolte dall'ente, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi nell'impresa, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- f) attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, i quali siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

Il Modello, in particolare, è stato redatto mediante l'individuazione delle aree a rischio nel cui ambito è teoricamente ipotizzabile la commissione degli illeciti previsti dal Decreto e la previsione di specifici principi di controllo e di comportamento per lo svolgimento delle attività che rientrano in tali processi (di seguito anche "attività sensibili").

L'osservanza del Modello è obbligatoria e le eventuali violazioni dello stesso costituiscono inadempimento del mandato intercorrente con i membri degli organi di amministrazione e di

controllo e, per i dipendenti, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e determina l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

3.4 Criteri generali del sistema di controllo 231

I principi generali di controllo, posti a fondamento degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo all'interno della Società, possono essere sintetizzati come segue:

- Segregazione delle attività: principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.
- Poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- Tracciabilità: ogni operazione rilevante deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle relative attività deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

In ogni accordo per il quale possono essere identificati se pur solo in via potenziale rischi di commissione di Reati, deve essere prevista, anche in forma reciproca, un'apposita clausola (c.d. clausola 231) in cui venga dichiarato e garantito dall'altro contraente:

- che nelle operazioni e nelle attività con BETTOGLI si agisca nel rispetto delle normative vigenti e dei comuni principi di etica professionale, al fine di non creare pregiudizio alcuno a BETTOGLI;
- di conoscere il contenuto del D. Lgs. 231/2001 e di rispettare e far rispettare dai propri dipendenti, eventuali incaricati e/o collaboratori autorizzati le norme contenute nel D. Lgs. 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni, nonché di astenersi e far sì che i soggetti sopracitati si astengano dal compimento dei reati previsti dal Decreto medesimo;
- di impegnarsi ad informare prontamente per iscritto BETTOGLI in merito a qualsivoglia violazione del D. Lgs. 231/01 e sue successive modifiche ed integrazioni, di cui il contraente sia

venuto a conoscenza - direttamente o tramite i propri dipendenti, incaricati e/o collaboratori autorizzati - nell'ambito dell'esecuzione delle attività in essere con BETTOGLI.

Ciascun contraente di BETTOGLI dovrà inoltre prendere atto, sempre in caso di presenza di rischio di commissione di Reati valutato nei termini sopra indicati, che l'inosservanza da parte sua degli impegni che precedono e comunque la violazione di norme indicate dal suddetto D. Lgs. 231/01, incluse le eventuali modifiche che in futuro interverranno, e in ogni caso l'inizio di un procedimento giudiziario per l'accertamento di tali violazioni, costituisce inadempimento grave e motivo di risoluzione degli accordi in essere con BETTOGLI, legittimando quest'ultima a risolvere l'accordo ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c.

3.5 Percorso metodologico di definizione del Modello

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha in primo luogo analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le direzioni e funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche e funzionali.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Responsabili delle unità organizzative), che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle aree/attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale;
- delle deliberazioni e relazioni degli Organi amministrativi e di controllo in relazione all'assetto di corporate governance attuale;
- dell'impianto normativo aziendale (ad es. procedure, policy, regolamenti interni,);
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- del sistema di controllo interno derivante dalle prassi aziendali;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in un documento di lavoro (c.d. Matrice delle Aree a Rischio-Reato),

che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. Detta Matrice delle Aree a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società.

In particolare, nella Matrice delle Aree a Rischio-Reato sono rappresentate per singola categoria di reato presupposto (secondo la struttura propria degli articoli del D. Lgs. 231/2001) le aree aziendali e le c.d. "attività sensibili" potenzialmente associabili ai reati ritenuti di possibile commissione, i Responsabili dei ruoli/aree aziendali coinvolte e gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi (a titolo esemplificativo e non esaustivo).

3.6 Mappatura delle attività a rischio reato: famiglie di reato applicabili

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle attività aziendali che vengono riportate in dettaglio nella Matrice delle Aree a Rischio-Reato e nelle singole Parti Speciali del Modello.

Più in particolare, in considerazione dell'attività di Risk Assessment, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale della Società le fattispecie di reato appartenenti alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione (art. 25);
- Delitti contro l'industria e commercio (art. 25 bis-1);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);

3.7 Struttura del Modello

Il presente Modello 231 è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto. In particolare:

- la Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e Gestione, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- le Parti Speciali si riferiscono alle specifiche tipologie di reato analizzate ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della definizione delle regole di condotta da tenere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto e contengono:
 - l’indicazione delle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell’attività svolta da BETTOGLI MARMI S.R.L.;
 - le attività a rischio-reato relative alla fattispecie di reato individuato;
 - la descrizione delle principali modalità e finalità di attuazione;
 - i principali soggetti aziendali coinvolti (“Destinatari”)
 - i principi generali di comportamento;
 - i principi di controllo specifici.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Premessa

In base alle previsioni contenute nell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, requisito necessario per beneficiare dell'applicazione della condizione esimente dalla responsabilità amministrativa è che sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione di BETTOGLI MARMI S.R.L., in considerazione delle dimensioni e dello sviluppo delle attività aziendali della Società, ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un Organismo collegiale, composto da due membri esterni, professionisti con comprovate esperienze nel settore, e dal Responsabile della Funzione Amministrazione, quale membro interno dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza si è dotato di un apposito Statuto, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività. Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza è da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente Modello.

4.2 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in 3 (tre) esercizi. L'Organo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza. Qualora la scadenza dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza coincida con la scadenza del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza che verrà nominato dal successivo Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, valuta che l'O.d.V. sia in grado di mantenere la posizione di imparzialità ed indipendenza di giudizio richiesta.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti che siano in grado di mantenere una posizione di imparzialità e indipendenza di giudizio e che siano dotati dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Per ulteriori approfondimenti in merito alle cause di ineleggibilità, revoca, rinuncia o decadenza si rimanda a quanto disciplinato all'interno dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo è svolto dall'Organismo di Vigilanza anche attraverso l'esecuzione di apposite verifiche e controlli periodici, condotti direttamente o tramite propri delegati (funzioni interne o esterne alla società).

Durante lo svolgimento delle attività di verifica e monitoraggio l'O.d.V ha accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali competenti, con le quali provvede a garantire un coordinamento, anche attraverso apposite riunioni, per agevolare lo scambio di informazioni.

Inoltre, tra le funzioni dell'Organismo di Vigilanza rientrano:

- la definizione di programmi di formazione rivolti al personale, per fornire agli stessi la conoscenza di base della normativa di cui al Decreto e di eventuali aggiornamenti del Modello;
- l'accertamento, a seguito di segnalazione, di eventuali atti o fatti rilevanti e la relativa comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per l'applicazione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari;

- la valutazione sull'adeguatezza del Modello, verificando la necessità di eventuali aggiornamenti dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'O.d.V adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva – sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso – una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'O.d.V potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

In relazione alle attività sensibili individuate nel Modello, l'O.d.V predispone un Programma Annuale di verifiche periodiche, comunicato al Consiglio di Amministrazione, finalizzate a valutare l'effettiva applicazione, l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti normativi in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'Organismo di Vigilanza ed a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

All'Organismo di Vigilanza, quindi, sono affidati sul piano generale i seguenti compiti, si specifica che i compiti dell'OdV qui riportati sono coerenti con quanto previsto dal paragrafo "Gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza" del documento "Statuto dell'OdV"

- a. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b. verificare la reale efficacia ed effettiva capacità del presente Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c. in collaborazione con le funzioni coinvolte valutare la necessità di proporre agli organi sociali competenti eventuali aggiornamenti del presente Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa o operativa aziendale e della normativa;
- d. promuovere l'aggiornamento della "Matrice delle Aree a rischio-reato", che individua le potenziali aree di attività a rischio nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i processi e le strutture aziendali connessi alle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato specificate nelle Parti Speciali del presente Modello 231;

- e. proporre l'integrazione delle suddette principali "attività sensibili" sulla base del lavoro svolto;
- f. vigilare sul sistema di deleghe ai fini di garantire l'efficacia del presente Modello 231.

È, inoltre, affidato all'Organismo di Vigilanza, il compito di:

- verificare l'effettiva applicazione delle previsioni del Modello 231, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- condurre, direttamente o tramite personale delegato o consulenti esterni, i controlli interni per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri:

- libertà di accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali elementi informativi sulla gestione delle attività nelle aree a rischio e coordinarsi con essi, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal management su eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato e sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti di seguire gli aspetti relativi all'attuazione del Modello 231, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari in caso di violazioni del Modello, ecc.;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello 231 (es. istruzioni operative, note, chiarimenti, ecc.).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

4.4 Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di perseguire i compiti sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza svolge verifiche sulle differenti attività aziendali a partire dalle aree a rischio identificate in sede di aggiornamento del Modello. Al riguardo, gli audit che l'O.d.V è chiamato a svolgere si suddividono in:

- audit di vigilanza periodici sulle Aree a rischio identificate nel Modello;
- follow up su informazioni provenienti dai Flussi Informativi;
- follow up provenienti da segnalazioni.

Gli audit svolti dall'O.d.V sono sostanzialmente riconducibili a:

- verifiche a campione degli atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- verifiche sulle procedure, processi ed attività. Periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello Organizzativo con le modalità stabilite dall'O.d.V.

L'Organismo può decidere di delegare ai propri singoli membri, sulla base delle rispettive competenze, uno o più specifici adempimenti, con l'obbligo per il delegato di operare nei limiti dei poteri e del budget assegnato e di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri.

4.5 Reporting nei confronti degli Organi Societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, in capo all'Organismo di Vigilanza è prevista un'informativa su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione mediante la predisposizione di una relazione riepilogativa dell'attività svolta.

L'O.d.V può richiedere in qualsiasi momento al Presidente di convocare il Consiglio di Amministrazione per riferire su eventuali significative violazioni al Modello Organizzativo individuate a seguito delle verifiche svolte.

4.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Deve essere portata a conoscenza dell'O.d.V ogni informazione utile allo stesso per valutare la rischiosità insita nei processi aziendali, nonché per svolgere le proprie attività di verifica e vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

A tal fine sono previsti dei flussi informativi periodici, ovvero ad evento, predisposti e trasmessi dalle Funzioni aziendali che svolgono attività operativa nell'ambito dei processi e da quelle preposte alle attività di controllo.

In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b) relative alle attività della Società che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

I flussi informativi verso l'O.d.V sono definiti all'interno di un apposito documento allegato al Modello, denominato "Flussi Informativi". Tale documento costituisce parte integrante e sostanziale

del Modello ed è periodicamente aggiornato/integrato su richiesta dello stesso O.d.V, al fine di rendere efficace ed efficiente lo sviluppo dei flussi informativi verso lo stesso.

4.7 Segnalazioni di potenziali condotte illecite all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

A sensi del comma 2-bis, art. 6 del Decreto, recentemente introdotto dalla l. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), D. Lgs. 231/2001 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate:
 - o di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
 - o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, in ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e al Presidente del Consiglio di Amministrazione ogni informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Tali informazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le notizie relative alla commissione dei reati c.d. 231 all'interno di BETTOGLI, nonché notizie relative a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento indicate nel Modello Organizzativo;
- manipolazione delle informazioni, frodi economiche, abuso di posizione dominante, abuso professionale;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;

- i provvedimenti e/o 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 Decreto e successive estensioni;
- violazioni del Codice Etico, situazioni illegali o eticamente scorrette e/o situazioni che sono anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello Organizzativo, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

A valle della ricezione di una segnalazione mediante lo strumento informatico disponibile, i soggetti incaricati della gestione della segnalazione stessa, ovvero l'Organismo di Vigilanza e il Presidente del CdA, valutano le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Nel caso in cui la segnalazione sia rivolta direttamente alla persona del Presidente del CdA o del Membro Interno dell'O.d.V, questi ultimi saranno esclusi dalla gestione della segnalazione stessa. Saranno i soli membri esterni dell'O.d.V, per la loro natura di carica indipendente, a poter verificare i fatti e gestire l'attivazione di eventuali accertamenti.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto dagli strumenti e dalle norme adottati dalla Società tra cui, in particolare, il sistema disciplinare 231. A tal proposito, si rinvia a quanto previsto alla "Sistema sanzionatorio" del presente documento.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni. Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare, sia la violazione da parte di un destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società, sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, del Codice Etico.

La definizione e l'applicazione di un sistema di sanzioni rende efficiente l'azione di vigilanza dell'O.d.V. ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione del reato e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possono determinare. La finalità del sistema sanzionatorio è dunque quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di BETTOGLI ad operare nel rispetto del Modello.

La Società, pertanto, non è tenuta, prima di agire, ad attendere il termine dell'eventuale procedimento penale e, al contrario, la tempestività della reazione dell'ente alla violazione delle regole di condotta, indipendentemente dalla circostanza che detta violazione integri o meno gli estremi di un reato o determini la responsabilità dell'ente medesimo, è garanzia dell'efficacia del sistema di controllo richiesto dal Decreto.

L'O.d.V, qualora rilevi nel corso della sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso, attraverso gli organi competenti, al procedimento sanzionatorio contro l'autore dell'infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

La Società, alla luce dei principi sopra richiamati, ha predisposto il sistema sanzionatorio, parametrandolo alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito ed alle fonti normative di regolamentazione.

Le sanzioni comminabili sono, dunque, diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

In ogni caso, resta salva la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatosi in conseguenza dei comportamenti posti in violazione delle prescrizioni del Modello, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

BETTOGLI si è dotata di un proprio Sistema Disciplinare. Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

5.2 Il sistema sanzionatorio della Società

Il Sistema sanzionatorio della Società è definito in dettaglio nel documento "Sistema Disciplinare", Allegato del presente Modello, che è da considerarsi parte integrante e sostanziale del Modello di BETTOGLI.

Restano ferme e s'intendono qui richiamate tutte le disposizioni previste dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

5.3 Soggetti destinatari

Il sistema disciplinare adottato da BETTOGLI si rivolge:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cd. Soggetti apicali)
- ai soggetti sottoposti alla vigilanza o alla direzione di uno dei Soggetti Apicali di cui sopra o che comunque operano in nome e per conto della Società;

- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, al Revisore Legale, ai fornitori, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società (cd. Soggetti Terzi).

5.4 Condotte rilevanti

Rappresentano condotte oggetto di sanzione, le azioni e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo ivi comprese le violazioni del Codice Etico e le violazioni dei Protocolli e delle Procedure, che ne costituiscono parte integrante.

Per garantire il rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, appare opportuno indicare di seguito, in via esemplificativa e non esaustiva, un elenco di possibili violazioni:

1. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività indicate come "strumentali"; violazioni di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello, configurabili come mancanze lievi, sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
2. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle "attività sensibili" indicate nel Modello; violazioni di una o più regole procedurali/comportamentali configurabili come mancanze più gravi, se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società; violazioni di cui al punto 1 se recidivanti, sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
3. violazioni idonee a integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare la responsabilità dell'Ente; violazioni di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello, che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali;
4. violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare la responsabilità dell'Ente o comunque idonee a ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
5. violazioni di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello, tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

5.5 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dei Dirigenti apicali e non apicali

Laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.4 da parte di un Amministratore, del Revisore Legale o di un componente dell'Organismo di Vigilanza della Società saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida puntuale al rispetto delle previsioni contenute nel Modello;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al punto 1 del paragrafo 5.4, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al punto 2 del paragrafo 5.4, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- c) per le violazioni di cui al punto 3 del paragrafo 5.4, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo 5.4, sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti. In tal caso, qualora sia inflitta la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

L'accertata commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.4 da parte di un Dirigente, sia esso c.d. "apicale" o non, ed in generale la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico della Società, delle prescrizioni del presente Modello, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sulla figura del dirigente e degli obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, comporterà, da parte della medesima, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più idonee

in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse e della connotazione apicale della posizione ricoperta.

Le misure sanzionatorie, anche in considerazione della particolare importanza del vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di Dirigente, saranno comunque applicate nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e altresì del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al Dirigente.

5.6 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'accertata commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.4 da parte di un dipendente, ed in generale la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico della Società, delle prescrizioni del presente Modello, ivi compresa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, comporterà, da parte della medesima, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune.

Le misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti potranno essere sia conservative che espulsive, in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del dipendente, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 3 della L. 604/1966 e s.m.i., dell'art. 7 Legge 300/1970 e s.m.i. e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

5.7 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.4 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al punto 1 del paragrafo 5.4 sarà applicata la sanzione della diffida;
- b) per le violazioni di cui al punto 2 del paragrafo 5.4 sarà applicata la sanzione della diffida;

- c) per le violazioni di cui al punto 3 del paragrafo 5.4 sarà applicata l'eventuale sanzione della penale ovvero quella della risoluzione del contratto;
- d) per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo 5.4 sarà applicata la sanzione della risoluzione del contratto.

E' sempre fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, incluso il Revisore Legale, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione delle prescrizioni relative al Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Informazione e formazione del personale

La Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte di tutti i membri degli organi sociali e dei dipendenti della Società.

L'attività di formazione è obbligatoria per coloro a cui è destinata ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società. Il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali.

In alcuni casi, la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale è impiegato il dipendente.

6.2 Informativa per i Collaboratori Esterni e Soggetti Terzi

L'adozione del Modello è comunicata al momento dell'adozione stessa sia al personale della Società, sia ai soci e consulenti della medesima.

Ai nuovi assunti e a chiunque entrasse a far parte dell'organizzazione della Società viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza, relativamente al Modello.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione di tale set informativo, nonché l'integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

I consulenti e collaboratori della Società e, comunque, le persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai principi etico-comportamentali adottati dalla Società.

A tal proposito nei contratti con i terzi (fornitori, Consulenti, etc.) deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze delle violazioni da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs.231/2001 nonché un'apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni per la Società e di aderire formalmente al Modello 231 di BETTOGLI in vigore.

7. ATTUAZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Spetta al Consiglio di Amministrazione il compito di provvedere alla realizzazione del programma di attuazione predisposto dall'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione di BETTOGLI MARMI SRL è l'unico organo societario che ha la facoltà, tramite apposita delibera, di adottare il Modello e di provvedere alle successive modifiche e/o integrazioni. In generale, il Modello deve sempre essere tempestivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione quando:

- o siano intervenute significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;

- si siano verificati eventi, quali ad esempio infortuni ed incidenti, che abbiano evidenziato la presenza di rischi precedentemente non previsti o l'inadeguatezza delle misure di prevenzione adottate;
- siano intervenuti mutamenti significativi nell'organizzazione, nella struttura societaria, nel sistema dei poteri o nell'attività della Società tali da richiedere l'adozione di nuove misure o la modifica delle procedure di controllo;
- siano intervenute novità normative o giurisprudenziali, nonché l'evoluzione delle *best practice*, che abbiano rilevanza in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti;
- qualora dalle attività di monitoraggio e di vigilanza emergano rilievi o suggerimenti migliorativi in termini di efficacia del Modello o di struttura organizzativa delle funzioni, anche con riguardo ai processi e alle misure di prevenzione dei rischi, inclusi gli infortuni e gli eventi negativi che impattano la tutela dell'ambiente;
- qualora si renda necessaria o utile la modifica del Modello sulla base delle segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza o di altre Direzioni/Unità/Strutture aziendali.

Le proposte di modifica al Modello di cui ai punti precedenti da parte del Consiglio sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere. Le modifiche possono avvenire su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare al Consiglio di Amministrazione, anche nel corso delle informative periodiche, eventuali fatti che evidenzino la necessità di aggiornare il Modello.

In deroga a quanto disposto dal punto precedente, il Presidente del CdA della Società può apportare al Modello modifiche di natura esclusivamente formale e quindi tali da non modificarne il contenuto nella sostanza. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione e allo stesso Organismo di Vigilanza.

Le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione delle prescrizioni contenute nel Modello sono invece ad opera delle Funzioni interessate. Le modifiche alle procedure devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Ferme le responsabilità in capo all'organo amministrativo in merito all'adozione ed attuazione del Modello, spetta all'Organismo di Vigilanza:

- supportare il CdA nella realizzazione del programma di attuazione del Modello, dotandosi, direttamente o indirettamente, delle risorse necessarie;

- definire, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, la struttura del sistema dei flussi informativi e dei relativi supporti informatici e, in base ai contenuti del Modello, verificarne l'attuazione;
- monitorare l'applicazione del Modello, istituendo gli opportuni canali di comunicazione.