



**GRAZIANI MARMI S.R.L.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231

*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

**PARTE I - PARTE GENERALE**

**PARTE II - ORGANISMO DI VIGILANZA**

**PARTE III – GOVERNANCE ORGANIZZATIVA**

Approvato dall'Amministratore Unico in data 07/12/2022

Rev. N.1-2022

Firma \_\_\_\_\_

**GRAZIANI MARMI SRL**  
Via Piave, 24 - 54033 CARRARA  
Tel. 0585 845811 - Fax 0585 845812  
Part. IVA - IT 00577120454

Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	3
Formazione e comunicazione .....	3
Referenti interni .....	4
Aggiornamento del Modello .....	4
<b>PARTE I – PARTE GENERALE</b> .....	6
1. Il Decreto Legislativo 231/2001 .....	6
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti .....	6
1.2 I reati .....	7
1.3 Le sanzioni .....	9
1.4 Condizione “esimente” della responsabilità amministrativa .....	11
1.5 Reati commessi all’estero .....	12
1.6 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese .....	13
2. Finalità del Modello 231 .....	14
3. Destinatari .....	16
4. Elementi fondamentali del Modello .....	16
5. Codice Etico e Modello 231 .....	17
6. Presupposti del Modello .....	17
<b>PARTE II – ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	19
1. La nomina e l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza. Le cause di ineleggibilità e di revoca .....	19
2. Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza .....	21
3. Reporting dell’Organismo di Vigilanza .....	23
4. Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza .....	23
5. Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità .....	25
5.1 Oggetto della segnalazione.....	25
5.2 Contenuto delle segnalazioni .....	25
5.3 Modalità e destinatari della segnalazione.....	26
5.4 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.....	26
5.5 Conservazione della documentazione .....	27
5.6 Tutela del whistleblower.....	27
5.7 Responsabilità del whistleblower .....	28
<b>PARTE III - GOVERNANCE ORGANIZZATIVA</b> .....	29
1. Cenni su GRAZIANI MARMI .....	29
2. Modello di Governance .....	29
3. Conclusioni .....	31

## PREMESSA

La società GRAZIANI MARMI S.R.L. (d'ora in poi "la Società" o "GRAZIANI MARMI") ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello") con delibera dell'Amministratore Unico del 07.12.2022 con cui è stato contestualmente nominato l'Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito di vigilare sull'efficacia e sul funzionamento del Modello.

La Società si impegna a comunicare i contenuti del Modello agli apicali, ai dipendenti e ai collaboratori esterni e ad attuare un programma di formazione obbligatorio per i dipendenti allo scopo di illustrare i contenuti principali del D. Lgs. 231/01, i rischi reato configurabili all'interno della Società, i protocolli per la prevenzione degli stessi, nonché i comportamenti individuali sanzionati.

Il presente Modello è così strutturato.

- **Parte I - PARTE GENERALE**, che richiama i contenuti principali del decreto 231/01.
- **Parte II - ORGANISMO DI VIGILANZA**, che descrive poteri, responsabilità e modalità operative dell'organismo deputato alla verifica dell'efficacia e del funzionamento del Modello ai sensi dell'art. 6 del decreto 231/01.
- **Parte III – GOVERNANCE ORGANIZZATIVA**, che descrive il sistema dei poteri interno e il quadro regolatorio di riferimento.
- **Parte IV - PARTE SPECIALE**, suddivisa in Sezioni, ciascuna delle quali è dedicata alle fattispecie di reato configurabili nella realtà societaria.
- **Parte V – SISTEMA DISCIPLINARE**, che richiama le sanzioni del CCNL di riferimento applicabili alle violazioni del Modello.
- **Parte VI – CODICE ETICO**, nel quale si racchiudono gli impegni e le responsabilità morali nella conduzione degli affari e delle attività imprenditoriali svolti dalle persone che operano nell'azienda o entrano in contatto con essa.
- **Allegato 1** - Mappatura dei rischi.

## Formazione e comunicazione

GRAZIANI MARMI si impegna ad attuare un programma di formazione connotato dai seguenti elementi:

- periodicità, al fine di comprendere sia i cambiamenti della normativa di riferimento, sia quelli inerenti all'organizzazione aziendale;
- obbligatorietà per tutti i Destinatari del Modello.

La formazione deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire a ogni individuo di:

- conoscere la disciplina stabilita dal D. Lgs. 231/2001;
- essere consapevole degli obiettivi che GRAZIANI MARMI persegue tramite l'implementazione del Modello e del modo in cui le mansioni di ciascuno contribuiscono al raggiungimento degli stessi;
- conoscere quali sono i comportamenti attesi o accettabili e quelli non accettabili da GRAZIANI MARMI;
- conoscere i canali di reporting adeguati al tipo di informazione che si vuole comunicare e al soggetto cui si vuole far arrivare la comunicazione stessa e, in particolare, conoscere a chi segnalare, e con quali modalità, la presenza di anomalie nello svolgimento delle attività aziendali;
- essere consapevole dei provvedimenti disciplinari che potranno essere applicati nel caso di violazioni delle regole del Modello;
- conoscere la composizione, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Per i Destinatari del Modello esterni sono previste apposite forme di comunicazione sull'avvenuta adozione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a monitorare l'attuazione delle iniziative di formazione e comunicazione. Tutte le iniziative formative adottate dovranno essere adeguatamente tracciate.

### Referenti interni

I Responsabili di Area sono i Referenti diretti (o Responsabili interni, come definito nelle Sezioni) dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo inerente al funzionamento del Modello. Essi avranno i seguenti compiti:

- vigilare sul regolare svolgimento dei processi e delle attività di cui sono i soggetti referenti;
- informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- predisporre e conservare la documentazione rilevante per ogni operazione svolta nell'ambito delle attività a rischio;
- informare l'OdV in merito a eventuali anomalie riscontrate.

### Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Amministratore Unico. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art.6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'Organo Amministrativo proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'Amministratore Unico, anche su proposta e sempre previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con l'Organi amministrativo per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle aree operative interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello. Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

## PARTE I – PARTE GENERALE

### 1. Il Decreto Legislativo 231/2001

#### 1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo.

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 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- 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 sanzioni di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il procedimento di accertamento dell’illecito e di applicazione delle sanzioni è disciplinato dalle disposizioni del codice di procedura penale, in quanto compatibili. Pertanto, 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 I reati

Il Decreto è stato modificato più volte al fine di ampliare il catalogo dei reati dai quali può conseguire la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Alla data di approvazione del presente Modello le categorie di reato presenti nel Decreto sono i seguenti.

- Reati contro la Pubblica Amministrazione: indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato di un ente pubblico o dell'Unione Europea, malversazione a danno dello Stato, malversazione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (**art. 24**); concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità corruzione e traffico di influenze illecite (**art. 25** come ridenominato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e integrato dalla L. n.3. del 03.01.2019). Il Decreto, rispetto a detti reati, è stato ulteriormente integrato dalla L. 119/2013, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. 75/2000. Quest'ultimo ha previsto i reati di frode nelle pubbliche forniture e frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati (**art. 24 bis**).
- Reati di criminalità organizzata (**art. 24 ter** del Decreto inseriti dalla c.d. Legge Sicurezza, legge 15 luglio 2009 n. 94 e in parte modificato dalla legge 62/2014).
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**art. 25bis**, inserito dal D.L. n. 350/2001, convertito in Legge n. 409/2001, e modificato dalla Legge n. 99/09 e dal d. Lgs. 125/2016).
- Reati contro l'industria e il commercio (**art. 25 bis-1**, introdotto dalla Legge n. 99/09).
- Reati societari e corruzione tra privati (**art. 25 ter**, aggiunto dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, attuativo dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366 nell'ambito della riforma

del diritto societario, integrato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente dalla legge 69/2015, nonché ulteriormente modificato dal d. Lgs. 38/17 relativo alla lotta contro la corruzione nel settore privato e dal D. Lgs. 75/2020 che ha previsto i reati di peculato e di abuso d'ufficio).

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, inserito dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7).
- Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater-1, introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25quinqes, introdotto dalla Legge n. 228/2003 e modificato dalla legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal d. Lgs 24/2014, dal D.lgs. 39/2014 e, infine, dal d. Lgs. 28 ottobre 2016 n. 199).
- Reato di abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni del mercato (art. 25 sexies, introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62).
- 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, introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del d. Lgs 81/08).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, previsto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 in parte modificato dalla legge 186/2014).
- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1, introdotto dal d. Lgs 8 novembre 2021, n.184).
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, inserito dalla Legge n. 99/09).
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, inserito dalla Legge n. 116/09).
- Reati ambientali (art. 25 undecies, inserito dalla D. Lgs. 121/2011 e modificato dalla L. 68/2015).
- Reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 25-duodecies, introdotto dal D. Lgs. 109 del 16 luglio 2012, e poi modificato dall'art. 12 TU immigrazione - D. Lgs. 286/98, commi 3, 3 bis e 3 ter).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, introdotto dal D. lgs. 21/2018).
- Reati di frode sportiva (Art. 25 quaterdecies introdotto dalla legge n. 39 del 3 maggio 2019).
- Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies introdotto dalla Legge del 19 dicembre 2019, n. 157 che prevede i reati di dichiarazione fraudolenta, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento e distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte. Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 con



l'aggiunta dei reati di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione).

- Reati di contrabbando (**Art. 25 sexiesdecies** introdotto dal D.lgs n. 75/2020).
- Delitti contro il patrimonio culturale (**art. 25-septiesdecies** del Decreto introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n.22).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25-duodevicies** del Decreto introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n.22).
- Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

### 1.3 Le sanzioni

Il D.lgs. n. 231/2001, nel disciplinare la responsabilità delle persone giuridiche conseguente alla commissione di un reato, struttura un sistema di sanzioni amministrative che vengono comminate nel corso di un procedimento che si svolge davanti al giudice penale.

La sezione seconda del D.lgs. n. 231/2001 (artt. 9-23) detta la disciplina generale delle sanzioni applicabili agli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Le sanzioni conseguenti alla responsabilità dell'ente si distinguono in:

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

Si noti che il legislatore ha utilizzato il termine "sanzioni amministrative", evitando di attribuire espressa natura penale alla responsabilità delle persone giuridiche in continuità con la tradizione giuridica del "*societas delinquere non potest*".

La **sanzione pecuniaria** consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, così come stabilito dall'art. 10 del D.lgs. n. 231/2001. Tale sanzione viene applicata secondo un sistema di "quote", in numero non inferiore a cento e né superiore a mille. Ciascuna quota, a sua volta, può variare da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione così da evitare che la sua commisurazione sia, rispettivamente, inefficace o eccessivamente gravosa.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità,
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado:
  - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
  - è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le **sanzioni interdittive** si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, 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 che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive, che, in via generale, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, consistono:

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

Le misure interdittive sono applicabili anche in via cautelare - ove sussistano gravi indizi di colpevolezza dell'ente e il pericolo di reiterazione del reato - sin dalla fase delle indagini preliminari.

Quando anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive purtuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure

c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):

- 1) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- 2) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- 3) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La **confisca** consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** ha scopo "stigmatizzante" e consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

#### 1.4 Condizione "esimente" della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'**art. 6** prevede l'esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza o OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali, l'art. 7 prevede che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso 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.

Il Decreto prevede che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità del Modello a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

In applicazione del criterio generale dell'art. 4 del Decreto, gli Enti aventi la sede principale in Italia rispondono, a talune condizioni, anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.5 Reati commessi all'estero

Premesso che i reati commessi all'estero rappresentano una materia in continua evoluzione giurisprudenziale, l'art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, infatti, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il reo - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

La presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque fuori dall'Italia. Esula dal campo applicativo del Decreto il fatto commesso nell'interesse di un ente straniero la cui lacuna organizzativa si sia realizzata interamente all'estero.

### 1.6 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

L'applicazione dei principi introdotti dal D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla holding o ad altre società appartenenti al Gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un reato commesso da una delle società del Gruppo.

Il Decreto, che non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un Gruppo di imprese, prevede un criterio di imputazione ancorato al singolo ente e quindi, visto che di fatto non mancano esempi di migrazione di responsabilità da una società all'altra, si rende opportuno rinvenire un fondamento giuridico del fenomeno.

Secondo un primo orientamento, la responsabilità amministrativa delle società appartenenti a un gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento delle medesime nella consumazione dei reati presupposto o, quanto meno, nelle condotte che hanno determinato

l'acquisizione di un illecito profitto e nel conseguimento di eventuali illeciti benefici anche non patrimoniali (Cass. Pen., sentenze nn. 24583/2011; 4324/2013; 2658/2014). È stato, conseguentemente, osservato che non è possibile desumere automaticamente la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Da ultimo è stato sostenuto che: "qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del D.Lgs. n.231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato".

Occorre, altresì, precisare che il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non sono condizione sufficiente per imputare ai soggetti apicali della controllante il reato omissivo previsto dall'art. 40 comma 2 del c.p. ("non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata. Non esiste, difatti, in assoluto una posizione presuntiva di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

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

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

## 2. Finalità del Modello 231

Con l'adozione e l'attuazione del Modello, GRAZIANI MARMI intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso:

- la costante vigilanza dell'OdV sulle attività svolte dai soggetti che operano nell'ambito delle aree di attività a rischio e dei processi strumentali/funzionali;
- la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali in caso di violazioni dei principi e delle regole sanciti nel Codice Etico e nel presente Modello da parte di dipendenti o di soggetti terzi con cui la Società intrattiene rapporti nell'ambito delle aree di attività a rischio o dei processi strumentali/funzionali.

Occorre precisare che l'efficacia del Modello dipende soprattutto dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di

meccanismi di controllo, preventivo e successivo, idonei a identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte critiche rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie.

La Società GRAZIANI MARMI è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Gestione Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (anche il "Modello") idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statutari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei reati;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle relative attività sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:
  - le attività che comportano il rischio di commissione dei reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole/prassi organizzative/procedurali (oltre che alla legge);
  - le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- diffondere ed affermare una cultura 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;

- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

### 3. Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, sindaco;
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;
- 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 anche coloro che, compiendo determinate operazioni, agiscono concretamente sulla gestione della società;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima (consulenti, collaboratori, partner, fornitori, ecc.).

### 4. Elementi fondamentali del Modello

In linea con le esigenze definite all'art. 6 co 2 del Decreto, gli elementi fondamentali del Modello di GRAZIANI MARMI sono:

- la mappatura delle attività sensibili, con la descrizione di possibili modalità di realizzazione dei reati, nonché dei processi strumentali/funzionali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- le procedure operative dirette a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società;
- i principi etici e le regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, sanciti nel **Codice Etico** e nel presente Modello;
- l'**Organismo di Vigilanza** al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell'art. 6 punto b) del Decreto;
- il **sistema sanzionatorio** idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;



- la costante attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione delle previsioni del Decreto e dei contenuti del Modello ai Destinatari;
- le modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

## 5. Codice Etico e Modello 231

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico che ne costituisce parte integrante. In merito si precisa che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti e dei diversi portatori di interesse della Società (ad es. fornitori, partner, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.);
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

## 6. Presupposti del Modello

Il Modello di GRAZIANI MARMI è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati: il contesto nel quale opera la Società; il settore di appartenenza; l'assetto organizzativo; l'organigramma; il sistema di governance esistente; il sistema delle procure e delle deleghe; i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi; la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione e le interviste con i responsabili delle diverse funzioni ed aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti) ha consentito alla Società di:

- A. Individuare le attività sensibili: per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati

previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.

B. Identificare le procedure di controllo già esistenti: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.

C. Valutare il livello di rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.

D. Identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione: sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati.

Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi.

Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

Nella definizione del presente Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno al fine di valutarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto.

In tale ottica, il sistema di controllo interno di GRAZIANI MARMI si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità attribuite ai Responsabili;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale sui presupposti della normativa e sui contenuti del Modello.

Alla base del sistema di controllo interno di GRAZIANI MARMI vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. *segregazione dei compiti*);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

## PARTE II – ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata a un Organismo di Vigilanza (OdV o Organismo) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Laddove sia nominato un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

All'OdV sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera dell'Organo amministrativo, su proposta dello stesso OdV.

In particolare, la composizione dell'OdV deve garantire i seguenti requisiti:

- *autonomia e indipendenza*: detto requisito è assicurato dall'assenza di un rapporto gerarchico all'interno dell'organizzazione, dalla facoltà di *reporting* all'Organo amministrativo, dalla composizione dell'OdV il cui componente (o componenti in caso di OdV plurisoggettivo) non si trova in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né è titolare all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo;
- *onorabilità e professionalità*: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispone il componente dell'OdV;
- *continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'OdV è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

### 1. La nomina e l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Le cause di ineleggibilità e di revoca

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza dell'Organo Amministrativo che decide il numero e la qualifica dei componenti, eventualmente sia interni che esterni, sulla base della dimensione dell'ente, dell'attività svolta e delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto, così come individuate dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni dalla data di nomina e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore, con specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi. I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non

costituiscono ipotesi di conflitto di interessi. Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti dell'Organo Amministrativo, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia all'Organo Amministrativo che provvede alla sostituzione ai sensi del presente paragrafo.

L'Organo Amministrativo può revocare, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

- l'omessa comunicazione all'Organo Amministrativo di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Organo Amministrativo.

L'Organo di Amministrazione in accordo con l'Organismo di Vigilanza stabilisce il compenso per l'attività di Organismo di Vigilanza che viene riportato sulla lettera di incarico firmata dal rappresentante legale.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, l'Organo Amministrativo di GRAZIANI MARMI ha ritenuto adeguato sulla base della complessità aziendale istituire un Organismo di Vigilanza monocratico.

L'Organismo può avvalersi, per l'espletamento dei suoi compiti di consulenti esterni, ferma restando la sua responsabilità in via esclusiva della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e della cura del suo aggiornamento.

## 2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sull'effettività del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale, verificandone la coerenza rispetto ai principi di comportamento e di controllo definiti nel presente Modello;
- disamina dell'adeguatezza del modello, ossia dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- formulazione di proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- segnalazione, anche documentale, all'Organo amministrativo della Società, di eventuali violazioni accertate del modello organizzativo che possano comportare l'insorgere della responsabilità in capo alla Società.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la direzione aziendale competente nella programmazione ed erogazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- documentare lo svolgimento dei suoi compiti;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'OdV operi in stretta collaborazione con le Aree aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- effettuare controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;

- disporre che tutti i Destinatari forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare e approfondire aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

### 3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Organo Amministrativo della Società lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce semestralmente, nei confronti dell'Organo Amministrativo attraverso una relazione scritta in ordine all'attuazione del Modello, all'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza nei confronti dei destinatari del Modello e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso, nonché all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### 4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Per ciascuna "area a rischio reato" è identificato un "Responsabile Interno" che dovrà fornire all'OdV, almeno con cadenza semestrale, i flussi informativi così come definiti dall'Organismo stesso. Anche nel caso in cui, nel periodo selezionato, non vi siano state segnalazioni significative da comunicare all'OdV, allo stesso dovrà essere inviata una segnalazione "negativa".

Sono stati inoltre istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale, in particolare:

- I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.
- Gli Organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Oltre alle informazioni sopraindicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- (i) i piani di comunicazione e formazione sui principi e i contenuti del Decreto e del Modello;

- (ii) i piani e i risultati delle attività di controllo e di audit svolte in relazione a processi e attività rilevanti ai sensi del presente Modello;
- (iii) le analisi di risk assessment e di mappatura delle attività e dei processi rilevanti;
- (iv) gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello e i relativi provvedimenti sanzionatori o di archiviazione, con le relative motivazioni;
- (v) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per ipotesi di reato di cui al d. lgs. 231/01, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- (vi) le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- (vii) le eventuali ispezioni, accertamenti e visite della Pubblica Amministrazione o di altri Enti competenti nei confronti della Società e i relativi contenziosi in essere;
- (viii) le modifiche del sistema dei poteri interno, dello statuto e dell'organigramma aziendale;
- (ix) la segnalazione di infortuni gravi, rientrando in tale categoria quegli infortuni sul lavoro con prognosi superiore ai 40 giorni occorsi a dipendenti, appaltatori, subappaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

I destinatari possono inoltre trasmettere all'OdV indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, adeguatezza e aggiornamento del Modello.

Al fine di agevolare il flusso informativo verso l'OdV è istituito un canale informativo dedicato al quale trasmettere i flussi informativi sopraindicati, costituito dal seguente indirizzo di posta elettronica **odv@grazianimarmi.it**. L'OdV raccoglierà e valuterà tutte le informazioni e le segnalazioni pervenutegli.

È rimesso alla discrezionalità dell'OdV valutare sulla base delle segnalazioni ricevute le iniziative da assumere. In particolare, potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni sia l'eventuale presunto autore della violazione, dando luogo ad accertamenti e indagini che ritenga necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed è obbligo dell'OdV agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge a tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.



## 5. Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

La legge del 30 novembre 2017, n.179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (c.d. Whistleblowing) ha modificato l’art. 6 del Decreto introducendo l’obbligo di prevedere all’interno del Modello canali (anche informatici e comunque tali da garantire la riservatezza del segnalante) che consentano ai soggetti di cui all’art. 5 d. lgs. n. 231/2001 (ovvero ai soggetti apicali o subordinati) di effettuare segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai fini del d. lgs. n. 231/2001.

Con l’espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione di GRAZIANI MARMI e la segnala agli organi legittimati a intervenire.

La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

### 5.1 Oggetto della segnalazione

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a. penalmente rilevanti;
- b. poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, Modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- c. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a GRAZIANI MARMI o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

### 5.2 Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda;
- b. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;

- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche laddove esse siano relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

### 5.3 Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione relativa a illeciti/irregolarità o violazioni del Modello può essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza o all'Organo amministrativo e qualora sia ricevuta da qualsiasi altro dipendente societario deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all'Organismo di Vigilanza al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a. mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV che ne garantirà la riservatezza;
- b. a mezzo del servizio postale presso la sede societaria;
- c. tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- d. verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

### 5.4 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata l'Organismo di Vigilanza in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a. a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- b. a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo amministrativo, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

## 5.5 Conservazione della documentazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

## 5.6 Tutela del whistleblower

### *A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione*

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### *B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione in buona fede all'OdV non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il cambio di mansione e ogni altra misura contro il soggetto segnalante sono nulle.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- o all'Organo amministrativo il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

- o alla funzione che si occupa delle sanzioni disciplinari, per i procedimenti di propria competenza, al fine di valutare la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

#### 5.7 Responsabilità del whistleblower

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente capitolo.

## PARTE III - GOVERNANCE ORGANIZZATIVA

### 1. Cenni su GRAZIANI MARMI S.r.l.

La GRAZIANI MARMI ha per oggetto le seguenti attività:

*"l'escavazione, la lavorazione e il commercio di marmi, pietre e materiali lapidei; - l'acquisto, la permuta, la vendita e gestione di beni immobili di qualsiasi genere; i comodati e locazioni, di ogni tipo di bene immobile; la costruzione e la ristrutturazione di immobili in proprio e/o per conto di terzi, anche a mezzo di contratti di appalto o sub appalto. La società potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, bancarie, finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie od utili dagli amministratori per il conseguimento dell'oggetto sociale; potrà anche assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo o affine o connesso al proprio, in Italia ed all'estero, senza fini di collocamento presso terzi e sempre al fine del raggiungimento dello scopo sociale; potrà inoltre prestare fidejussioni e garanzie reali a favore di chiunque per obbligazioni anche di terzi. La società potrà svolgere per le società eventualmente partecipate e consociate servizi tecnico-amministrativi e di coordinamento, servizi promozionali e di marketing e attività per la soluzione dei problemi nelle aree finanziarie, quali prestare avalli, fidejussioni ed ogni garanzia anche reale, effettuare versamenti sotto qualsiasi forma, quali versamenti in conto futuri aumenti di capitale, in conto capitale, senza diritto alla restituzione delle somme versate, e/o a copertura delle perdite e finanziamenti, nel rispetto della normativa prevista per la trasparenza bancaria in materia."*

L'attività prevalente è la lavorazione e la commercializzazione anche all'estero di marmi, pietre e loro derivati.

### 2. Modello di Governance

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, la Società ha privilegiato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo.

Il sistema di governance è così articolato:

- Soci
- Organo amministrativo
- Collegio Sindacale

### **Soci**

La proprietà della Società GRAZIANI MARMI è detenuta da Graziani Roberto per il 40%, da Graziani Monic per il 30% e da Graziani Loredana per il 30%.

La Società non è soggetta a attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 bis c.c.

### **Organo amministrativo**

L'amministrazione della GRAZIANI MARMI è affidata ad un Amministratore unico, nominato, nella persona del Signor Graziani Roberto, dall'assemblea dei soci del 06/08/2012.

La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi e in giudizio e la firma sociale spettano all'Amministratore Unico; l'Organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società esclusi soltanto quelli che la legge o le presenti norme riservano inderogabilmente alle decisioni dei soci, come previsto dallo Statuto, è inoltre individuato Datore di Lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008.

### **Collegio sindacale**

La Società – alla data di stesura del presente Modello - è priva di un Collegio Sindacale, non essendovi tenuta per legge.

Il vigente statuto sociale ne prevede la possibile nomina, precisando che l'organo di controllo sia composto da un collegio sindacale nominato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Al Collegio sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dello Statuto;
- sul rispetto dei principi della corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

La Società – alla data di stesura del presente Modello - non è a tenuta alla revisione legale del proprio bilancio di esercizio.

Il vigente statuto sociale prevede che la Revisione legale dei conti sulla Società possa essere esercitata dal Collegio sindacale i cui componenti sono iscritti nel Registro istituito presso il Ministero di Giustizia.

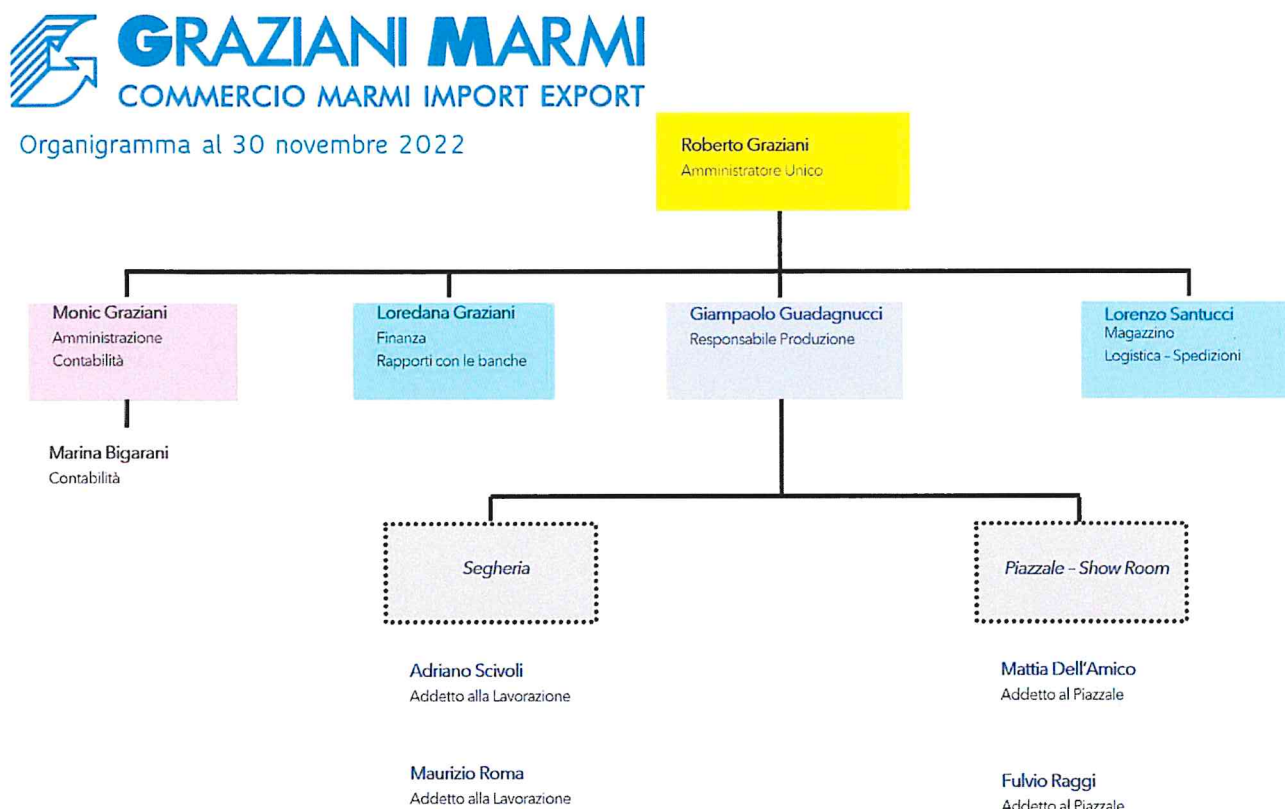
Nell'analisi organizzativa preliminare all'adozione del Modello 231/01 si è avuto cura di verificare che:

- tutti i processi omogenei aventi rilevanza in termini gestionali sono ricondotti a un unico responsabile di riferimento collocato formalmente in organigramma con esplicite missioni e responsabilità;

- l'organizzazione è tale da garantire chiarezza delle gerarchie, coordinamento, monitoraggio e rendicontazione periodica delle attività svolte;
- a ciascun responsabile di funzione competono, oltre al coordinamento delle attività relative alla missione assegnata, la valutazione e gestione dei rischi inerenti, la misurazione delle performance, il reporting per linea gerarchica, la supervisione del personale assegnato.

La Società è provvista di un organigramma funzionale ed essenziale che riporta graficamente la situazione organizzativa aziendale aggiornata mediante la rappresentazione degli incarichi attribuiti all'interno di essa.

All'atto di adozione del presente Modello l'organigramma vigente della società GRAZIANI MARMI è il seguente:



### 3. Conclusioni

In tale contesto sopra delineato la Società GRAZIANI MARMI è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Gestione Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (anche il "Modello") idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statutari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei reati;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle relative attività sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:
  - le attività che comportano il rischio di commissione dei reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole/prassi organizzative/procedurali (oltre che alla legge);
  - le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- diffondere ed affermare una cultura 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;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.