

MANUALE ORGANIZZATIVO PREVENZIONE REATI

Rev.	Motivo ultima revisione	Redatto	Verificato	Approvato	Data
01	Revisione n. 01	RDD	DG	DDL	01/08/2019
		Firma	Firma	Firma	

INDICE

1. PARTE GENERALE	3
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/01	3
1.1.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	3
1.1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente	4
1.2 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo	6
1.2.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	6
1.2.2 Elementi fondamentali del Modello	6
1.2.3 Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare	7
1.2.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello	8
1.3 Potenziali 'aree a rischio'	8
1.4 Principi di controllo nelle potenziali "aree a rischio"	8
1.5 Organismo di Vigilanza (OdV)	9
1.5.1 Identificazione, collocazione e funzionamento dell'OdV	9
1.5.2 Funzioni e poteri dell'OdV	10
1.5.3 Flussi informativi nei confronti dell'OdV	11
1.5.4 Nomina dell'OdV	12
1.5.5 Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società	12
1.6 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello	13
1.6.1 Modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello	13
1.6.2 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle "aree a rischio"	13
2. PARTE SPECIALE	14
2.1 Svolgimento delle attività	14
2.2 Approccio metodologico e attività svolte	14
2.2.1 Identificazione e analisi delle aree potenzialmente a rischio di reato	15
2.2.2 Analisi e valutazione del Modello Organizzativo esistente	16
2.3 Sistema disciplinare	19
2.3.1 La funzione del sistema disciplinare	19
2.3.2 Sanzioni per operai, impiegati e quadri	20
2.3.3 Sanzioni per dirigenti	21
2.3.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni	22
2.3.5 Misure nei confronti degli amministratori	22
2.3.6 Comunicazione preventiva	22

Elenco Allegati:

- a) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza D. Lgs.231/2001
- b) Procedura gestionale delle segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza
- c) Codice Etico

1. PARTE GENERALE

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/01

1.1.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche Decreto) entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (società, associazioni, consorzi ecc.. di seguito denominati anche semplicemente enti) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- 1) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- 2) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare i servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Fanno parte integrale e sostanziale del presente manuale:

- a) L'insieme dei diritti, doveri, delle responsabilità e delle regole comportamentali previste dal "Codice Etico", approvato anch'esso dal Consiglio di Amministrazione in data **28.09.2018** che tutti i dipendenti e collaboratori devono rispettare nei confronti dei c.d. "portatori di interesse – stakeholders" (fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc..).

L'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia) ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 septies, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti

anche ai 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 (artt. 589, 648 bis e 648 ter c.p.).

Pur non costituendo fattispecie di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, l'art. 192 del D. Lgs. 152/06, prevede altresì l'obbligazione solidale dell'ente, secondo le previsioni del D. Lgs. 231/01, in caso di violazione dei divieti di abbandono e deposito incontrollato di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali o sotterranee, ove commessi da amministratori e rappresentanti da persone giuridiche.

Per completezza di esposizione si ricorda che la responsabilità amministrativa degli enti è prevista anche per la commissione di altri reati che in ragione dei propri elementi costitutivi non risultano neanche lontanamente compatibili con l'oggetto sociale della **Betti S.p.A.**

1.1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto e per i soggetti sottoposti all'altrui direzione l'art. 7 stabiliscono che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione, di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma richiede, ai fini dell'applicabilità dell'esimente, l'istituzione di un organo di controllo dell'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3 del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere 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 modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- 1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Qualora la **Betti S.p.A.** non fosse in grado di provare quanto sopra, potrebbe incorrere, in funzione delle diverse tipologie di reati, nelle seguenti misure sanzionatorie:

- a) Sanzioni pecuniarie: da un minimo di Euro 25.823,00 ad un massimo di Euro 1.549.371,00, in ragione del numero delle quote assegnato a ciascun reato in funzione della sua gravità e del valore della singola quota, rapportati alla dimensione economica della società.
- b) Sanzioni interdittive: (durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni):
 - i. interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - ii. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - iii. divieto di contrarre con la P.A.;
 - iv. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
 - v. divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- c) Confisca del prezzo o del profitto del reato.
- d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

1.2 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo

1.2.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Dal punto di vista documentale, il Modello è descritto primariamente:

- nel presente Manuale;
- nell'Allegato c) "Codice Etico";
- nel Manuale "Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro" (SGSL), coerente con le linee guide UNI – INAIL e con le BS OHSAS 18001:2007 di cui all'art. 30 comma 5 D. Lgs. 81/08;
- nelle procedure richiamate dai suddetti documenti.

La Betti S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società persegue le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Betti S.p.A. in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

A tal fine la Betti S.p.A. ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette "attività a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto. L'analisi ha interessato essenzialmente l'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche ai 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 (artt. 589, 648 bis e 648 ter c.p.).

1.2.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto i punti fondamentali individuati dalla Betti S.p.A. nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi delle procedure in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo di cui al successivo paragrafo 1.4;
- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice Etico aziendale vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
 - 1) osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - 2) improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la P.A.;
 - 3) richiedere a tutte le imprese partecipate, ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico;
- identificazione dell’Organismo Di Vigilanza ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’ODV;
- attività di formazione e informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

1.2.3 Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare

La Società con l’adozione del Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione (nel seguito anche CdA) in data **28.09.2018** ha definito i principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto volti a definire le necessità di:

- rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico stesso, le procedure aziendali, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la P.A.;
- richiamare l’attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, appaltatori e subappaltatori e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei valori;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Betti S.p.A., per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

1.2.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1, lettera a) del Decreto), in data **28.09.2018** il CdA ha approvato l'adozione del presente Modello; in secondo luogo, la Società ha inteso formalizzare e far approvare dal CdA il protocollo che ora compone il Modello previsto dal D. Lgs. 231/01, nel quale ha riunito alcune prassi di gestione derivanti dalle proprie esperienze aziendali pregresse (poteri di firma, livelli gerarchici di verifica e autorizzazione, ecc..).

1.3 Potenziali 'aree a rischio'

Le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/01, per le finalità perseguite dal presente SGSL, hanno riguardato principalmente i reati contro la persona di cui all'art. 25 septies del Decreto.

In considerazione della peculiarità del business aziendale svolto dalla Betti S.p.A. e della struttura interna adottata, le principali aree di attività potenzialmente a rischio, identificate in relazione ai rapporti con la P.A., sono le seguenti:

- controllo e prevenzione ai fini della sicurezza dei lavoratori.

In particolare, le potenzialità attività "sensibili" individuate nell'ambito delle summenzionate aree a rischio sono di seguito indicate:

- gestione di verifiche e ispezioni in materia di tutela della sicurezza e igiene sul lavoro e gestione adempimenti previsti per la sicurezza dei cantieri.

Con riferimento ai reati contro la persona sono state approfondite le analisi delle principali aree potenzialmente a rischio, peraltro già identificate in relazione ai rapporti con la P.A., che sono le seguenti:

- predisposizione dei piani di sicurezza nei cantieri;
- adozione delle misure previste dalle norme antinfortunistiche in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

1.4 Principi di controllo nelle potenziali "aree a rischio"

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio – reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sottoprocessi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro) o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati.

Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:

- adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- definizione e regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- chiara definizione della responsabilità delle attività;
- esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- attività di monitoraggio: esistenza di strumenti che consentano di avere evidenza, a consuntivo, del corretto svolgimento del processo.

1.5 Organismo di Vigilanza (OdV)

1.5.1 Identificazione, collocazione e funzionamento dell'OdV

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 individua un ulteriore requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

Si tratta di un organismo della Società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'ente.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. **autonomia e indipendenza:** l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff – come meglio si dirà in seguito – con il vertice operativo aziendale e con l'organo preposto al Controllo Interno;
2. **professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali:** i componenti dell'OdV devono avere conoscenza specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
3. **continuità di azione:** tale requisito, nell'escludere che la considerata funzione di controllo possa essere esercitata dal collegio sindacale, impone il costante monitoraggio del Modello da parte dell'OdV.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'OdV, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Betti S.p.A., si è ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- a) l'OdV è composto da uno o più soggetti esterni alla Società. Il CdA è incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno aziendale, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valutando periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti ed apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie;
- b) l'OdV è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente al CdA i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse ed eventuali proposte ed interventi correttivi e migliorativi.
- c) il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un apposito Regolamento predisposto ed approvato dall'OdV medesimo. Tale regolamento prevede, tra l'altro:
 - 1) le modalità di nomina, di cessazione e di sostituzione dei membri dell'OdV;
 - 2) le modalità di riunione e di deliberazione dei membri dell'OdV;
 - 3) le funzioni, i poteri e i doveri dell'OdV.

È opportuno prevedere che ogni attività dell'OdV sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipa sia opportunamente verbalizzata.

1.5.2 Funzioni e poteri dell'OdV

Il base a quanto si ricava dal testo del D. Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'OdV possono essere così schematizzate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame.

L'aggiornamento può essere proposto dall'OdV, ma deve essere adottato dal CdA. All'OdV, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivi, relativi allo svolgimento delle attività della Betti S.p.A.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni l'OdV dispone di una serie di poteri e prerogative. Esso, infatti può:

- attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni od ordini di servizio;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc...;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione, divulgare materiale informativo, ecc..).

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- a) emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare la propria attività;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- c) disporre che i responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare 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.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal suo Presidente e potrà essere chiamato a riferire al CdA incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno aziendale.

1.5.3 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'OdV è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello organizzativo. A tal fine provvederà ad istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'organismo stesso.

Tutti i dipendenti e dirigenti sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro), nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'ODV, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice Etico e alle procedure aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto;
- prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare, ovvero a trattativa privata;
- notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- informazioni di lesioni gravi o gravissime sul lavoro.

In linea con l'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01, tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche mediante e – mail) e consegnate al Presidente dell'OdV. L'OdV agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Betti S.p.A.

1.5.4 Nomina dell'OdV

L'OdV viene istituito mediante delibera del CdA nella quale sono fissati requisiti, compiti, durata, poteri e responsabilità dell'organismo stesso, nonché i membri vengono nominati dopo che siano stati valutati i requisiti di onorabilità e professionalità degli stessi. Il CdA nomina il Presidente dell'OdV.

La durata dell'OdV è triennale e possono essere rinominati; i membri dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa, nonché in caso di stasi operativa, colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne ovvero sopravvenuto conflitto di interesse. La revoca dei membri dell'OdV è di competenza esclusiva del CdA e deve essere motivata

1.5.5 Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale sarà gestita dal CdA e in stretto coordinamento con l'OdV, e sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- a) personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Betti S.p.A: seminario iniziale e incontri di formazione periodici; accesso a un sito intranet dedicato all'argomento e aggiornato dall'OdV; specifiche e – mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i nuovi assunti;
- b) altro personale: incontri di formazione periodici; note informative interne sui principi di riferimento del Modello e del Codice Etico; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; e – mail di aggiornamento.

Potranno essere altresì forniti a collaboratori esterni alla Società (fornitori, consulenti, professionisti, ecc..) da parte del CdA o da uno dei suoi componenti avente contatti istituzionali

con gli stessi, con il coordinamento dell'OdV, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Betti S.p.A. sulla base del Modello organizzativo, del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che, comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque non conformi alle disposizioni contenute nel Codice Etico o alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Il Codice Etico aziendale è stato portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

1.6 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

1.6.1 Modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il CdA provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza dello stesso alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Betti S.p.A.

1.6.2 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle "aree a rischio"

Il CdA provvede all'attuazione del Modello mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, il CdA si avvale del supporto dell'OdV, come meglio descritto al paragrafo 5.

Il CdA deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'OdV, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dal CdA è garantita:

- dall'ODV nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio;
- dalle indicazioni ricevute dai responsabili delle varie funzioni aziendali (Dirigenza e unità organizzative) della Betti S.p.A., in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte.

2. PARTE SPECIALE

2.1 Svolgimento delle attività

La Betti S.p.A. ha identificato i principi generali e le linee guida che ispirano un Modello organizzativo e di controllo avente funzione preventiva rispetto alla commissione dei reati elencati dal D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro).

In particolare, la Betti S.p.A. si è ispirata a principi e linee guida che tengono conto:

- dei requisiti previsti dall'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/01;
- delle linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria e dall'ANCE a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01;
- dell'individuazione e analisi dei reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01.

L'approccio seguito ha consentito alla Società di adottare un Modello ragionevolmente idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro).

Ovviamente, il Modello suggerito consente una minimizzazione del rischio – reato ma non la sua assoluta esclusione.

Inoltre, va considerata la possibilità che soggetti interni all'azienda eludano fraudolentemente il Modello, nel qual caso, comunque, sussisterebbe solo la responsabilità penale personale dell'autore del reato, venendo meno per espresso disposto normativo ogni responsabilità in capo all'azienda.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01, la responsabilità in ordine all'adozione, alla gestione e al mantenimento del sistema di controllo interno è del CdA, il quale deve porre in essere tutte le azioni necessarie per garantire il funzionamento e miglioramento continuo del sistema di controllo interno a presidio del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'OdV, nell'ambito delle più ampie responsabilità assegnate allo stesso in ottemperanza al D. Lgs. 231/01, deve valutare l'operatività del sistema di controllo esistente.

2.2 Approccio metodologico e attività svolte

In considerazione di quanto indicato dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01 e dalle linee guida emanate da Confindustria e dall'ANCE per la costruzione di modelli di organizzazione, la Betti S.p.A. ha sviluppato il Modello secondo il seguente approccio metodologico:

- identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro);
- la progettazione del sistema di controllo: ovvero la valutazione del sistema esistente capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati, relativamente alla probabilità di accadimento e alla gravità dell'impatto dell'evento medesimo.

Le attività svolte in coerenza con tale approccio metodologico sono di seguito riepilogate:

- mappatura delle attività (c.d. “attività sensibili”) nell’ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro) e delle funzioni aziendali coinvolte nella possibili commissione dei reati stessi;
- identificazione dei processi attraverso i quali i soggetti apicali o le persone sottoposte alla loro direzione e vigilanza possono commettere, nell’ambito delle “attività sensibili” identificate, comportamenti illeciti (c.d. “processi critici”);
- rilevazione, analisi e valutazione dei vigenti sistemi di organizzazione e controllo per i c.d. “processi critici” (organigrammi, poteri e deleghe, procedure organizzative ed informatiche), al fine di individuare eventuali carenze rispetto all’esigenza di prevenzione dei comportamenti illeciti ex D. Lgs. 231/01;
- finalizzazione dei protocolli per la formazione ed attuazione delle decisioni della Betti S.p.A. anche attraverso il miglioramento dei sistemi di organizzazione e controllo esistenti ai fini dell’eliminazione delle carenze individuate.

Le attività descritte sono state effettuate mediante:

- interviste a tutto il personale aziendale tecnico, commerciale e amministrativo;
- analisi della documentazione aziendale (organigrammi, sistemi di deleghe e procure, linee guida comportamentali, procedure organizzative ed informatiche, ecc..).

2.2.1 Identificazione e analisi delle aree potenzialmente a rischio di reato

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale, ai sensi della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/01, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale attraverso lo studio degli ordini di servizio, delle procure esistenti, nonché delle interviste effettuate ai responsabili delle varie funzioni aziendali (Direzione ed unità organizzative);
- accertate, tra le attività svolte da ciascuna funzione aziendale le singole attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro).

Le “attività sensibili” sono state individuate sulla base di criteri oggettivi di “rischio – reato”.

Matrice delle attività sensibili

I reati e conseguentemente le potenziali “attività sensibili” sono i reati contro la persona.

Di seguito si espongono le seguenti matrici relative alle “attività sensibili” / potenziali reati associabili ex art. 25 septies D.Lgs. 231/01.

MATRICE EX ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01

Attività sensibili	Potenziali reati associabili
Predisposizione dei piani di sicurezza nei cantieri	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime
Adozione delle misure previste dalle norme antinfortunistiche in materia di igiene e sicurezza sul lavoro	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e Gravissime

2.2.2 Analisi e valutazione del Modello Organizzativo esistente**2.2.2.1 Analisi del sistema di controllo esistente**

Il Modello di cui al D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro) risponde ad esigenze di integrazione in quanto è inserito nel più complesso Sistema Gestionale Integrato, con cui la Betti S.p.A. coordina i processi e le politiche sociali ed imprenditoriali, organizza le attività gestionali ed operative, in tutti i settori rilevanti della propria attività. Il Sistema di Gestione Integrato coinvolge la struttura della Betti S.p.A. a tutti i livelli (Organi Statutari, Direzione, lavoratori e fornitori, per quanto di propria competenza).

Il sistema organizzativo e di attribuzione di poteri e responsabilità è formalizzato in:

- sistema di gestione qualità aziendale inclusivo di organigramma aziendale, mansionario e procedure;
- poteri attribuiti a soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale mediante delibere del CdA;
- procedure emanate.

Il sistema organizzativo risultante è descritto nel SGSL nel quale sono riportati in dettaglio i ruoli, le responsabilità e le modalità operative di funzionamento della struttura nell'ambito dei principali processi aziendali di riferimento.

Il sistema di attribuzione di poteri assicura il principio di trasparenza e verificabilità in quanto le procure sono state autenticate da un notaio ed i poteri sono conferiti in maniera sostanzialmente coerente con le attività svolte dalla direzione "delegata", e sono conosciute dalle funzioni interessate, così come previsto dal Codice di comportamento dell'ANCE.

Le procure, inoltre, hanno una struttura articolata in modo tale da non richiedere la continua emanazione di nuove procure, per il compimento dei singoli atti. Possono essere emanate procure speciali, per esempio, nel caso in cui siano espressamente richieste dalla legge o da bandi di gara.

In sintesi il sistema di gestione integrato attuato dalla Betti S.p.A. è costituito da un insieme di procedure che coordinano l'attuazione delle politiche operative aziendali e concretizzano il rispetto della legislazione, negli ambiti dell'etica e della prevenzione dei reati nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

2.2.2.2 Adeguamento dei sistemi esistenti ai requisiti del Decreto

Nel corso della fase di progettazione del sistema di controllo:

- è stato rilevato e valutato il sistema di controllo esistente a presidio delle modalità di commissione dei comportamenti illeciti identificati nella precedente fase di mappatura;
- è stata valutata l'adeguatezza del sistema di controllo rilevato e sono stati individuati eventuali punti di attenzione.

Con riferimento ai punti di attenzione identificati, sono stati definiti dei "protocolli organizzativi" idonei a consentire l'allineamento del Sistema di Controllo Interno alle principali esigenze del Decreto che hanno dato luogo:

- alla revisione delle procedure aziendali in dotazione della Betti S.p.A.;
- alla formalizzazione, ove necessaria, di nuove procedure;
- alla revisione dei mansionari e degli organigrammi aziendali;
- al riesame del sistema delle deleghe e delle procure.

In particolare l'analisi ha interessato i seguenti processi/aree a rischio:

- 1) gestione e formazione del personale;
- 2) gestione salute, igiene e sicurezza sul lavoro.

2.2.2.3 Formalizzazione dei protocolli ex art. 6, comma 2, lettera b) del Decreto

In relazione a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/01, art. 6, comma 2, lett. b), sono stati definiti "degli specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Betti S.p.A. in relazione ai reati da prevenire".

I principi di controllo fondamentali adottati sono i seguenti:

- a) ogni operazione, transazione, azione (pregiudizievole per le finalità del Decreto) deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua. Per ogni operazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01, vi deve essere un adeguato supporto documentale, su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- b) nessuno può gestire in autonomia un intero processo. Il sistema applica il principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre occorre che:
 - a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità siano chiaramente conosciuti all'interno dell'organizzazione;

- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- c) il sistema di controllo deve documentare (attraverso redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I Protocolli adottati dalla Società sono di seguito riportati.

Nelle aree a rischio individuate in relazione a tali fattispecie di reati, oltre ai principi generali di comportamento enunciati nel Codice Etico, la Betti S.p.A. ha adottato specifiche procedure operative attuative delle disposizioni di legge, idonee a prevenire o a ridurre sensibilmente il rischio di commissione dei reati ex art. 25 septies.

Queste procedure sono dettagliate nel Manuale "Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro" coerente con le linee guide UNI – INAIL e con BS OHSAS 18001:2007 di cui all'art. 30 comma 5 D. Lgs. 81/08.

Quindi tutti i soggetti operanti nelle suddette aree a rischio, ed in particolare i soggetti identificati a norma di legge, quali il datore di lavoro, il dirigente e i preposti nonché il servizio prevenzione e tutela della sicurezza, salute e igiene sul luogo di lavoro, sono obbligati ad osservare, oltre ai precetti di legge, il seguente protocollo:

- 1) esecuzione del processo di valutazione dei rischi per la sicurezza, la salute e l'igiene sul luogo di lavoro;
- 2) esecuzione del processo di monitoraggio delle misure preventive adottate in ambito aziendale a tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute;
- 3) predisposizione, da parte dei soggetti incaricati della funzione di controllo nell'ambito della Betti S.p.A. di un report periodico, indirizzato ad altra funzione indipendente addetta alla supervisione, contenente l'elencazione, dei controlli effettuati sulla adeguatezza ed idoneità delle misure adottate e delle eventuali modifiche da questa apportate;
- 4) istituzionalizzazione di un costante flusso informativo tra il servizio di prevenzione e tutela della sicurezza, salute e igiene sul luogo di lavoro e l'OdV;
- 5) previsione fra i principi etici dell'impegno a garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare;
- 6) previsione fra i principi etici dell'impegno a rispettare (ed a far rispettare ai propri fornitori) la norma vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, alla nazionalità, al costo della manodopera, a quanto disposto dalla legge in materia di salute e sicurezza, ecc..;
- 7) predisposizione di un apposito ufficio del personale preposto all'assunzione e gestione assicurativa e previdenziale;
- 8) previsione fra i principi etici dell'impegno a rispettare (e a far rispettare ai propri fornitori) la legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro;
- 9) istituzione del servizio di prevenzione e protezione, nel rispetto di capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni;
- 10) formazione ed informazione dei lavoratori sulle misure di protezione e prevenzione;
- 11) esecuzione della sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- 12) applicazione della norma tecnica e delle buone prassi nella organizzazione dei siti del lavoro e del cantiere;

- 13) eventuale delega formalizzata di funzioni ed obblighi nei confronti di tutte le figure coinvolte, per legge, nel processo di prevenzione e protezione della sicurezza;
- 14) nei nuovi contratti e/o nei rinnovi contrattuali con i consulenti e con i partners deve essere contenuta apposita clausola con cui i medesimi dichiarino di essere a conoscenza del Codice Etico adottato dalla Betti S.p.A. di accettarlo e di impegnarsi a rispettarlo o di aver eventualmente adottato anch'essi un analogo codice di comportamento;
- 15) nei contratti con i consulenti e partners deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi alle norme di cui al Codice Etico (clausola risolutiva espressa);
- 16) di qualunque criticità o conflitto di interesse rilevato nell'ambito del rapporto con la P.A. deve essere informato l'OdV con nota scritta.

L'OdV, fermo restando il potere di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, effettua periodicamente controlli a campione sulle attività sensibili connesse a siffatte aree a rischio diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in conformità agli specifici protocolli adottati.

2.2.2.4 Monitoraggio del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il costante monitoraggio del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro) da parte del competente organo di controllo (OdV), comporta inevitabilmente il dinamico adeguamento del Modello in relazione alle novità legislative ed al mutato assetto organizzativo aziendale nonché degli strumenti volti a disciplinare il funzionamento (procedure, protocolli organizzativi, procure, regolamenti interni, comunicazioni interne, ordini di servizio, mansionario aziendale, ecc..).

2.3 Sistema disciplinare

2.3.1 La funzione del sistema disciplinare

Il personale dipendente, che in generale è tenuto a rispettare le disposizioni aziendali e ad agire in conformità agli interessi aziendali, deve in particolare attenersi alle prescrizioni del presente Modello.

Ora, qualora il comportamento del personale interno integrasse una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro) o comunque violasse il Modello si configurerebbe un illecito disciplinare. In questo caso, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs.231/01, la Betti S.p.A. applicherebbe delle sanzioni disciplinari commisurate alla violazione, indipendentemente dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale promosso dall'autorità giudiziaria (nel qual caso, infatti, le esigenze di tempestività della sanzione esigerebbero di non ritardare la irrogazione della sanzione per attendere l'esito di un giudizio eventuale davanti al giudice penale).

Il sistema disciplinare così introdotto integra e non sostituisce le norme di legge.

In particolare, il sistema disciplinare della Betti S.p.A. prevede la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, dei dirigenti e, in genere, delle funzioni che abbiano la responsabilità di verifica sulla conformità delle attività aziendali alle disposizioni normative ed al presente Modello, qualora queste funzioni non avessero saputo individuare, e conseguentemente eliminare eventuali violazioni e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

2.3.2 Sanzioni per operai, impiegati e quadri

Il CCNL per i Lavoratori dell'Edilizia ed Attività Affini disciplina le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, in caso di illeciti disciplinari che si configurano, come detto, con la violazione del Modello di prevenzione reati: le sanzioni sono previste dal CCNL (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento) e sono gestite dal Datore di Lavoro rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), anche su segnalazione e previa valutazione dell'ODV; la recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave. Ogni infrazione disciplinare sarà contestata con i termini a difesa a norma di legge e di contratto.

In particolare, il sistema disciplinare prevede:

- a) **RIMPROVERO** verbale o scritto in caso di:
 - violazione delle prescrizioni del presente Modello (condotta che corrisponde all'azione di "non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute");
- b) **MULTA**, con i limiti economici stabiliti dallo stesso CCNL, in caso di violazione ripetuta delle prescrizioni del presente Modello (condotta che corrisponde all'azione ripetuta di "non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute");
- c) **SOSPENSIONE** dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni lavorativi in caso di:
 - violazione delle prescrizioni del presente Modello, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, ed attuazione di comportamenti che siano contrari all'interesse della Betti S.p.A., arrechino danno ovvero espongano la Betti S.p.A. a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità del patrimonio (condotta che corrisponde alla determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società a seguito del compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dal "non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute");
- d) **LICENZIAMENTO** per giustificato motivo, con preavviso ai sensi del CCNL in caso di:
 - violazione delle prescrizioni del presente Modello, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, e comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 (condotta che corrisponde sia ad "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" e sia a "ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro");
- e) **LICENZIAMENTO** per giusta causa, senza preavviso, in caso di:
 - palese violazione delle prescrizioni del presente Modello, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Betti S.p.A. di misure previste dal D. Lgs. 231/01, tale da far venire meno radicalmente la fiducia del datore di lavoro nei confronti del dipendente (condotta che corrisponde alle

- violazioni richiamate ai punti precedenti ed alla situazione di “altri reati per i quali, data la loro natura, si rende incompatibile la prosecuzione
- anche provvisoria del rapporto di lavoro”).

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni sono ispirate all'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare e sono commisurate:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la BETTI SPA può ragionevolmente ritenersi esposta (a seguito della condotta pregiudizievole del dipendente) ed all'entità delle conseguenze a carico della Società e delle parti interessate;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

2.3.3 Sanzioni per dirigenti

Le sanzioni nei riguardi dei dirigenti rientrano tra quelle previste dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali (che prevede le misure specifiche di sanzione, incluso il licenziamento) e sono gestite dal CdA, anche su segnalazione dell'OdV o direttamente dall'OdV secondo il Regolamento predisposto.

Le sanzioni previste dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali possono, in particolare, essere applicate nei confronti dei dirigenti che pongono in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- b) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe/procure attribuite;
- c) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro);
- d) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- e) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- f) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- g) mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni del Modello.

2.3.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La Betti S.p.A., ai sensi dell'art. 1456 c.c., inserisce apposite clausole risolutive nei contratti di fornitura o servizio con collaboratori esterni (lavoratore autonomo, fornitore, subappaltatore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con la Betti S.p.A.), qualora detti collaboratori esterni intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, per conto della stessa. La risoluzione del contratto è atta a sanzionare la violazione delle norme etiche e delle direttive del Modello e può accompagnarsi, in funzione del contratto di incarico esterno, ad ulteriori misure ed all'azione di risarcimento nel caso di applicazione delle sanzioni a carico della Società.

Le infrazioni commesse da consulenti e/o collaboratori esterni sono valutate anche dall'OdV che, riferisce per iscritto al CdA per le eventuali sanzioni.

Il CdA provvederà all'applicazione delle sanzioni, dopo aver ascoltato l'interessato.

Sono esempi di comportamenti i seguenti casi:

- a) elusione fraudolenta di procedure e direttive del Modello o comportamento potenzialmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/01 (per la parte riguardante la sicurezza sul lavoro);
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo (come la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione o di informazioni rilevanti per l'attività di controllo dell'ODV o del personale della Betti S.p.A.);
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa.

2.3.5 Misure nei confronti degli amministratori

Le infrazioni ai principi contenuti nel Modello compiute dai componenti del CdA saranno gestite dall'OdV, che in proposito riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale (se del caso), se esistente, per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

A seconda della gravità dell'infrazione, il Consiglio di Amministrazione / Presidente / Collegio Sindacale convoca l'Assemblea dei Soci che applicherà le misure di tutela che riterrà più opportune nel rispetto della vigente normativa, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

2.3.6 Comunicazione preventiva

In virtù della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure del Modello, il cui mancato rispetto può dare origine alla sanzione, devono essere preventivamente diffusi a tutti i dipendenti, formalmente dichiarati vincolanti (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti in luogo accessibile a tutti (come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge n. 300/1970).