

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
DELLA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA  
BALLANDI S.R.L.**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001  
*“Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”*

## **INDICE SOMMARIO**

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>4</b>
<b><u>SEZIONE PRIMA</u></b>	<b>5</b>
<b>Il decreto legislativo n. 231/2001</b>	<b>5</b>
1. La Responsabilità amministrativa degli enti	5
2. I reati previsti dal decreto	6
3. Le sanzioni previste dal decreto	8
4. La condizione esimente della responsabilità amministrativa	10
5. I reati commessi all'estero	12
<b><u>SEZIONE SECONDA</u></b>	<b>13</b>
<b>Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ballandi S.r.l.</b>	<b>13</b>
1. Premessa	14
1.1 La struttura organizzativa	14
1.2 La suddivisione delle attività	18
2. Finalità del modello	21
3. Destinatari	22
4. Struttura del modello	22
5. Presupposti del modello	23
6. Elementi fondamentali del modello	24
7. Individuazione delle attività a rischio	25
8. Principi e presidi generali di controllo interno	25
<b><u>SEZIONE TERZA</u></b>	<b>28</b>
<b>Organismo di Vigilanza</b>	<b>28</b>
1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	28
2. Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza	29
3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	32
4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	33
5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	33
6. Whistleblowing	35
<b><u>SEZIONE QUARTA</u></b>	<b>36</b>
<b>Sistema Sanzionatorio</b>	<b>36</b>
1. Premessa	36

2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	37
3. Sanzioni nei confronti dei dirigenti	37
4. Misure nei confronti dei membri dell'O.d.V.	38
5. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	38
6. Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti	38

## **SEZIONE QUINTA**

<b><u>SEZIONE QUINTA</u></b>	<b>39</b>
1. Informazione e formazione del personale	39
2. Aggiornamento del modello	40

## **PARTE GENERALE**

## SEZIONE PRIMA

### Il decreto legislativo n. 231/2001

#### 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 (di seguito denominato anche il "decreto" o "D.lgÅs. n. 231/2001"), entrato in vigore il successivo 4 luglio 2001, con il quale l'ordinamento interno ha inteso adeguare la normativa nazionale ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

In particolare, il decreto ha inteso recepire la disciplina sovranazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche, dando specifica attuazione alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; alla Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri; alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Su questa base, il decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato, stabilendo che le disposizioni in esso previste si applichino agli "*enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, per brevità, "enti").

Tale nuova forma di responsabilità, seppur definita "amministrativa" dal legislatore, presenta taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le garanzie processuali riconosciute all'imputato nell'ambito del processo penale.

Secondo l'impostazione legislativa:

1. l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
  - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. l'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.
3. Oltre a questi criteri - oggettivi - di imputazione, ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente è necessario che venga accertata anche la c.d. "colpa di organizzazione". Si tratta - come evoca la stessa locuzione - della mancata adozione, da parte dell'ente, delle misure necessarie a

prevenire la commissione dei reati indicati dalla legge (ed elencati al successivo paragrafo), da parte dei soggetti (apicali o sottoposti all'altrui direzione) sopra descritti.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa dalla responsabilità (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, ancorché le due forme di responsabilità vengano accertate nell'ambito del medesimo procedimento penale. Difatti, sul punto il decreto stabilisce che la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui l'autore del reato non sia identificato o non risulti comunque punibile.

Infine, la responsabilità della società può ricorrere anche laddove il reato presupposto si presenti nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## ***2. I reati previsti dal decreto***

La responsabilità amministrativa dell'ente dipende esclusivamente dalla commissione (di almeno uno) dei reati espressamente previsti nel "catalogo" individuato agli artt. 24 e ss. del D.lgs. n. 231/2001, e successive modifiche e/o integrazioni (cd. reati presupposto).

Più precisamente, sono fonte di responsabilità amministrativa dell'ente i seguenti reati c.d. presupposto:

**1. Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25, così come aggiornati dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105);

**2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis*, introdotto dalla legge n. 48/2008 e aggiornato dal D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito in legge 18 novembre 2019, n. 133);

**3. Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter*, introdotto dalla legge n. 94/2009 e aggiornato dalla legge 15 luglio 2009, n. 94);

**4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis*, introdotto dalla legge n. 409/2001 e modificato dalla legge n. 99/2009);

**5. Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis* 1, introdotto dalla legge n. 99/2009 e aggiornato dalla legge n. 206/2023);

**6. Reati societari** (art. 25-*ter*, introdotto dal D.lgs. n. 61/2002 e successivamente modificato dalla legge n. 262/2005, dalla legge n. 190/2012, dalla legge n. 69/2015, dal D.lgs. n. 38/2017 e, infine, dal D.lgs. n. 19 del 2023, in vigore dal 22 marzo 2023);

**7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater*, introdotto dalla legge n. 7/2003);

**8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater* 1, introdotto dalla

legge n. 7/2006);

**9. Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies*, introdotto dalla legge n. 228/2003 e successivamente modificato dalla legge n. 38/2006, dal D.lgs. n. 39/2014 e infine dalla legge n. 199/2016);

**10. Reati di abusi di mercato** (art. 25-*sexies*, introdotto dalla legge 62/2005);

**11. Reati previsti dall'art. 187-*quinquies*, T.U.F.** (art. 14 Reg. UE n. 596/2014; art. 15, Reg. UE n. 596/2014);

**12. 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 123/2007 e modificato dal D.lgs. n. 81/2008);

**13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies*, introdotto dal D.lgs. n. 231/2007 e aggiornato con legge 15 dicembre 2014, n. 186);

**14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-*octies* 1, introdotto dal D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e aggiornato prima dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105; successivamente, dalla Legge di conversione 29 aprile 2024, n. 56 "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza", di conversione del D.L. n.19 del 2 marzo 2024);

**15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies*, introdotto dalla legge n. 99/2009 e modificato dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121);

**16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies*, introdotto dalla legge n. 116/2009 e successivamente modificato dal D.lgs. n. 121/2011);

**17. Reati ambientali** (art. 25-*undecies*, introdotto dal D.lgs. n. 121/2011 e modificato dalla legge n. 68/2015);

**18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies*, introdotto dal D.lgs. n. 109/2012 e modificato dalla legge n. 161/2017);

**19. Razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies*, introdotto dalla legge n. 167/2017);

**20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies*, introdotto dalla legge n. 39/2019);

**21. Reati tributari** (art. 25-*quinquiesdecies*, introdotto dal D.lgs. n. 124/2019, convertito nella legge n. 157/2019 e aggiornato dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dal D.lgs. 156 del 2022 entrato in vigore il 6 novembre 2022);

- 22. Contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies*, introdotto dal D.lgs. n. 75/2020);
- 23. Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-*septiesdecies*, introdotto dalla legge 9 marzo 2022, n. 22 e aggiornato dalla legge n. 6/2024);
- 24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-*duodevicies*, introdotto dalla legge 9 marzo 2022, n. 22);
- 25. Reati di frode commessi nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva** (previsti dall'art. 12 legge n. 9/2013 e aggiornati dalla legge n. 206/2023);
- 26. Reati transnazionali** (Se commessi con modalità transnazionale, costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati: art. 12, D.lgs. n. 286/1998; art. 74, D.P.R. n. 309/1990; art. 291-*quater*, D.P.R. n. 43/1973; art. 377-*bis*, c.p.; art. 378, c.p.; art. 416, c.p. e art. 416-*bis*, c.p.).

### ***3. Le sanzioni previste dal decreto***

Competente a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente è il Giudice penale il quale, accertata la responsabilità della persona giuridica, è chiamato ad applicare specifiche sanzioni amministrative (in taluni casi gravi e, in altri casi, addirittura pregiudizievoli per la stessa vita dell'ente).

In particolare, il sistema sanzionatorio (di carattere amministrativo) è così articolato:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è sempre applicata per l'illecito amministrativo dipendente dal reato e viene commisurata - sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e delle attività svolte per eliminare o per attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori delitti - in quote (in un numero compreso tra 100 e 1000), il cui importo risulta variabile (in quanto una quota può essere ricompresa tra il minimo di € 258,00 e il massimo di € 1.549,00).

Le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;

- l'esclusione dalle agevolazioni, dai finanziamenti, dai contributi e dai sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per tale ragione, le sanzioni interdittive possono essere applicate per un tempo determinato (compreso fra i 3 mesi e i 2 anni, salvo casi particolari) e, comunque, quando ricorra anche una delle seguenti condizioni:

- 1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) gli illeciti siano stati reiterati.

Le sanzioni interdittive non sono invece applicabili quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo.

Infine, non sono applicabili nei confronti dell'ente che, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia proceduto alla riparazione delle conseguenze negative del reato (risarcendo integralmente il danno, eliminando le carenze organizzative e mettendo a disposizione il profitto eventualmente conseguito ai fini della confisca).

A ciò si aggiunga che a far data dal 6 gennaio 2023, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207 (convertito con modificazioni dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231) se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 17, comma 1 *bis*, D.lgs. 231/2001). Al riguardo, si evidenzia che tale disposizione di recente introduzione considera il modello organizzativo adottato e attuato sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando, nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale, sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

Le sanzioni interdittive possono poi essere applicate all'ente anche in via cautelare, dunque prima dell'accertamento in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Nel caso in cui il giudice penale ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale, nominato a norma dell'articolo 15 del D.lgs. n. 231/2001, per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

Inoltre, ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 231/2001, a partire dal 7 marzo 2023 la misura cautelare interdittiva è sempre sostituita dalla nomina del commissario giudiziale di cui all'art. 15 del decreto, quando la misura possa pregiudicare la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231.

La sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato nei confronti dell'ente è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (e salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede).

Tuttavia, quando non è possibile procedere all'ablazione del prezzo o del profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al medesimo prezzo o allo stesso profitto del reato.

Inoltre, il giudice può disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca, anche per equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna può invece essere disposta quando nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva.

#### ***4. La condizione esimente della Responsabilità amministrativa***

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponde in via amministrativa qualora dimostri:

a) che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza", nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");

c) che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

L'art. 7 del D.lgs. n. 231/2001 dispone che nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti

sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Così risulterà adempiente a questi obblighi di direzione e vigilanza l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta ed efficace attuazione ad un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; ferma restando, ai fini dell'esenzione dalla responsabilità, la ricorrenza delle ulteriori condizioni fissate dagli artt. 6 e 7 D.lgs. n. 231/2001.

In questo quadro il decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze a cui i modelli organizzativi devono rispondere.

In particolare, essi devono:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023 che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sui c.d. "whistleblowing", i modelli devono altresì prevedere:

- f) dei canali di segnalazione interna idonei a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- g) il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante;
- h) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Senonché, la mera adozione di un modello organizzativo non è sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'ente, essendo comunque necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di una efficace attuazione del modello il decreto richiede:

- 1) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- 2) la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

## 5. *I reati commessi all'estero*

All'art. 4 del decreto è previsto che l'ente può essere considerato responsabile in Italia per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7-10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- a) in Italia abbia la sede principale, identificata con la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa dalla sede legale (per gli enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (per gli enti privi di personalità giuridica);
- b) nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- c) la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o da sottoposti all'altrui direzione, in quanto le condotte criminose avvenute anche solo in parte in Italia restano soggette al principio di territorialità di cui all'art. 6 del codice penale, secondo cui *«il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione»*.

## **SEZIONE SECONDA**

### **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di BALLANDI S.r.l.**

#### ***1. Premessa***

La Ballandi S.r.l. (di seguito anche “Società” o “Ballandi”) si prefigge ed esercita l’attività di ideazione, realizzazione, organizzazione, produzione, gestione, commercializzazione e distribuzione di iniziative inerenti lo spettacolo e il tempo libero sotto qualunque forma e manifestazione, consentita dalla legge, in campo nazionale e internazionale.

In particolare, per raggiungere tale scopo la società può rivolgersi ad ogni aspetto o ambito dello spettacolo e del tempo libero presente e futuro, dalla televisione al cinema, alla radio, al web, all’editoria giornalistica specializzata e non, al teatro, al cabaret, alla musica, al ballo, alle sfilate di moda, agli eventi sportivi, alla telematica, incluso ogni tipo di emittenza privata e pubblica, via etere, cavo, satellite, digitale, multimediale (es. internet, telefonia fissa e mobile), utilizzando, se il caso, reti commutate, banche dati telematiche; il tutto, operando sia per conto proprio sia per conto di terzi, con facoltà di occuparsi e di operare su ogni singolo aspetto e fase creativa e organizzativa, sia artistica che commerciale, riguardante lo spettacolo ed il tempo libero come sopra specificato.

Nello svolgimento di tali attività, la Società può, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge:

- cedere, acquisire e commercializzare idee, progetti, formati, prodotti, diritti, copioni, testi (parole e musica), soggetti cinematografici e televisivi, opere artistiche e dell’ingegno creativo inerenti, comunque, a iniziative di spettacolo o rivolte al tempo libero ed ai suoi fruitori;
- produrre iniziative tradizionali, ma anche nuove ed originali, rivolte all’utenza dello spettacolo, del divertimento e dell’intrattenimento, ed in generale in favore del tempo libero;
- produrre films fictions, eventi televisivi e non, programmi radiotelevisivi di ogni tipo e durata;
- occuparsi anche di rassegne, festivals, manifestazioni dal vivo di qualunque natura e spettacoli singoli appositamente prodotti, gestiti o commissionati;
- dedicarsi alla scoperta, alla valorizzazione, al collocamento, alla segreteria e/o agenzia artistica, e quindi anche alla cura e promozione dell’immagine, di talenti dello spettacolo di ogni settore come anche della moda, del cinema, dello sport, di personaggi dell’imprenditoria e della politica, e di ogni altro settore in cui la professionalità o le qualità artistiche e non, sono legate all’immagine;
- occuparsi della ricerca e/o del collocamento di sponsors e partners commerciali di qualunque tipo, da impiegare in iniziative di spettacolo, sport, informazione, cultura e altro;
- costituire e dare vita a case editrici e musicali, giornali, con espressa esclusione dell’edizione di giornali quotidiani, riviste, convegni, emittenti private, banche dati ed a ulteriori iniziative originali;

- acquistare, prendere e concedere in locazione, prendere o affidare in gestione e cedere locali e immobili destinati al divertimento, allo spettacolo, al tempo libero come discoteche, teatri, cinematografi, sale giochi, luoghi di incontro, parchi di divertimenti, ecc.;
- occuparsi di creare, organizzare e produrre situazioni di spettacolo tradizionali o originali (feste, accoglienze, animazioni, intrattenimenti, ecc.) per qualunque tipo di utenza e con ogni mezzo opportuno allo scopo (persone, impianti, apparecchiature, ecc.) con particolare riferimento a progetti originali ed inediti.

La Ballandi, inoltre, nel perseguimento della propria attività principale e di quelle ad essa inerenti o connesse può, in via meramente secondaria e non diretta e, comunque, non nei confronti del pubblico:

- compiere tutte quelle altre attività immobiliari, mobiliari, finanziarie e commerciali ritenute utili per il raggiungimento dello scopo sociale, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore di terzi e ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;
- accedere ai finanziamenti comunitari e nazionali utili al perseguimento dell'oggetto societario;
- assumere e cedere partecipazioni in imprese, enti o società, anche estere (sia costituite che costituende), aventi scopo analogo o affine al proprio;
- partecipare a consorzi e raggruppamenti di imprese.

Tutte le attività indicate devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio; restando esclusa espressamente ogni attività professionale riservata per legge, l'attività fiduciaria di cui alla legge 23 novembre 1939, n. 1966, l'attività bancaria di cui al D.lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 nonché le attività di cui al D.lgs. n. 415 del 23 luglio 1996 e tutte le altre attività comunque riservate e protette dalle norme vigenti.

### ***1.1 La struttura organizzativa***

La Società si è dotata di una struttura organizzativa coerente con il proprio assetto dimensionale e operativo e, in questo quadro, ha previsto che i poteri siano attribuiti all'organo amministrativo, cui spetta la gestione della società per tutti gli atti di amministrazione e gestione ordinaria e straordinaria, senza eccezioni di sorta e, quindi la facoltà di compiere tutti gli atti che rientrano nella capacità generale della società di essere soggetto di rapporti giuridici attivi e passivi.

La Ballandi, inoltre, mira ad avere e a mantenere una struttura organizzativa adeguata al fine di garantire l'adempimento degli obblighi posti a carico degli imprenditori dal novellato art. 2086 c.c.; tenuto conto che la norma prevede l'obbligo specifico di adottare un assetto organizzativo,

amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi e della perdita della continuità aziendale, nonché l'obbligo di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

Su questa base, la Società presenta una struttura organizzativa di questo tipo:

a) L'amministrazione oggi è affidata al Consiglio di amministrazione composto da 4 (quattro) membri, al quale sono attribuiti i più ampi poteri per il compimento di tutti gli atti sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, necessari per l'attuazione dell'oggetto sociale, o più limitati poteri su determinazione dell'assemblea al momento della nomina; ferma la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge o dallo statuto e ferme restando le competenze esclusive dell'assemblea dei Soci ai sensi di legge o dello statuto.

In ogni caso, gli amministratori, ove lo ritengano opportuno, potranno sottoporre ai soci il compimento di un atto di gestione al fine di acquisirne un parere che, comunque, non sarà vincolante.

Il Consiglio di amministrazione, inoltre, nei limiti delle materie non delegabili per disposizione inderogabile di legge o dello statuto, può affidare la gestione ordinaria della società ad un amministratore delegato e in generale attribuire deleghe agli amministratori.

La rappresentanza generale della società spetta all'Amministratore Unico, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in caso di sua assenza, al Vice-Presidente (se nominato) nonché agli Amministratori Delegati nei limiti della delega loro conferita e ai direttori generali e agli altri uffici della Società che hanno rilevanza esterna, sempre nei limiti dei poteri conferiti dall'organo amministrativo.

b) L'organo amministrativo può nominare uno o più procuratori speciali per determinati atti o categorie di atti, ciascuno nell'ambito dei propri poteri.

Ad oggi, il Consiglio di amministrazione, con verbale del 14 dicembre 2022, ha nominato il consigliere e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, **Sig. Virgilio Mario Paloschi**, Amministratore Delegato a tempo indeterminato, conferendo al medesimo i seguenti poteri:

- Intrattenere rapporti con le direzioni delle emittenti televisive del gruppo RAI Radiotelevisione Italiana S.p.A., del gruppo MEDIASET, di SKY Italia S.r.l., di LA 7 e, comunque, di qualsiasi emittente televisiva e radiofonica e/o società di comunicazione in genere; rapporti finalizzati alla presentazione di progetti televisivi, format televisivi, proposte di cessione di spettacoli registrati e non, idee per la realizzazione di programmi editati, ecc., sottoscrivendo preventivi, corrispondenza, lettere di intenti e quant'altro necessario a procurare commesse di lavoro alla

società;

- Intrattenere rapporti con artisti finalizzati alla ideazione di progetti televisivi e personalizzati;
- Sottoscrivere, con i predetti artisti, lettere di intenti, accordi di collaborazione/produzione nonché concordare i relativi compensi e quant'altro;
- Coordinare tutte le produzioni televisive e non, intervenendo alle riunioni autorali e di produzione a cui lo stesso riterrà utile e/o necessario partecipare;
- Provvedere all'organizzazione dell'impresa nel suo complesso, coordinando le funzioni e i compiti di ciascuna unità operativa con le altre;
- Redigere e aggiornare l'organigramma;
- Delineare e perseguire la strategia commerciale ed editoriale, definire le produzioni, coordinare la comunicazione societaria e le attività relative al rafforzamento del brand aziendale;
- Redigere il budget annuale e intraprendere le azioni necessarie per la realizzazione dello stesso;
- Procedere all'assunzione, cessazione, trasformazione di rapporti di lavoro subordinato, assimilato e autonomo, ivi compreso il personale tecnico di produzione;
- Intrattenere rapporti con gli enti previdenziali e assistenziali e le organizzazioni sindacali, conferendo, ove necessario, deleghe ad hoc.

Ancora, sempre con verbale del 14 dicembre 2022, il Consiglio di amministrazione ha nominato il consigliere del Consiglio di Amministrazione, **Sig. Giuseppe De Pascali**, Amministratore Delegato a tempo indeterminato, conferendo al medesimo, in caso di assenza o di impedimento del Presidente e del Vice Presidente, il potere di firma e di rappresentanza generale della società. Inoltre, al Sig. Giuseppe De Pascali è attribuito l'incarico del controllo finanziario, contabile e gestionale della società e, a tal fine, al medesimo sono attribuiti i seguenti poteri:

- Intrattenere rapporti con le banche ed istituti di credito in genere, rapporti finalizzati a far ottenere alla società affidamenti bancari a breve da utilizzare mediante aperture di credito in conto corrente, anticipi su contratti e fatture nonché finanziamenti a medio termine;
- Concordare con le predette banche e istituti di credito modalità di utilizzo, termini e condizioni;
- Sottoscrivere le richieste di affidamento a breve e di finanziamento a medio termine nonché sottoscrivere i relativi contratti;
- Intrattenere rapporti con le direzioni delle emittenti televisive del gruppo RAI Radiotelevisione Italiana S.p.A., del gruppo MEDIASET, di SKY Italia S.r.l., di LA 7 e, comunque, di qualsiasi emittente televisiva e radiofonica e/o società di comunicazione in genere; rapporti finalizzati alla presentazione di progetti televisivi in genere, sottoscrivendo lettere di presentazione, preventivi, corrispondenza in genere, i relativi contratti nonché a fare quant'altro si renderà necessario per il buon fine dei progetti stessi;

- Procedere all'assunzione, cessazione, trasformazione di rapporti di lavoro subordinato, assimilato e autonomo, ivi compreso il personale tecnico di produzione;
- Intrattenere rapporti con gli enti previdenziali e assistenziali, le organizzazioni sindacali, l'agenzia delle entrate e gli uffici fiscali in genere, ministeri, comuni, regioni ed enti pubblici e privati in genere, conferendo, ove necessario, deleghe ad hoc.

Infine, all'Amministratore Delegato Sig. Giuseppe De Pascali sono attribuiti anche i seguenti poteri:

- Girare per il versamento assegni, cambiali, vaglia o altri titoli emessi o girati all'ordine del cliente (anche con clausola "non trasferibilità");
- Versare sul conto contanti, assegni, vaglia, cambiali o altri titoli;
- Disporre del conto mediante prelevamenti in ogni forma, anche a proprio favore (ad esempio con prelevamento di contanti, disposizione di bonifici, emissione di assegni circolari, emissione di assegni bancari sul conto), anche in utilizzo di eventuali linee di credito in conto concesse al cliente;
- Chiedere e ritirare libretti di moduli per assegni bancari da emettere sul conto;
- Chiedere informazioni sul saldo e sulle operazioni contabilizzate sul conto, anche in relazione a periodi anteriori al conferimento della delega del 22 marzo 2023;
- Chiedere duplicati di documenti relativi al conto o libretto, come ad esempio gli estratti conto;
- Subdelegare i poteri sopra indicati alla responsabile amministrativa **Sig.ra Teodolinda Nasti**, nata a Napoli (NA) il 29 settembre 1976, residente in Santa Marinella (RM), Via Tiziano n. 6;
- Cedere alla banca, ove possibile, ovvero in alternativa, canalizzare in favore della banca, a garanzia dei finanziamenti, i crediti rinvenienti dai contratti di produzione aventi ad oggetto le produzioni delle opere cinematografiche oggetti di finanziamenti.

c) Il controllo interno è oggi affidato ad un organo di controllo monocratico, un collegio sindacale composto da un membro in carica a far data dal 14 dicembre 2022: la **Sindaca Maria Francesca Russo**, nata a Napoli (NA) il 14 aprile 1976, residente in Napoli (NA), Via Posillipo n. 102/6. Al Collegio sindacale è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza della legge e delle norme di funzionamento della Società;
- vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- porre in essere la revisione legale dei conti della Società, salvo che per particolari disposizioni di legge o per diversa decisione dei soci sia nominato all'uopo un revisore legale dei conti.

d) Il numero degli addetti ad oggi è pari a 139 dipendenti e 1 collaboratore, di cui al 31 marzo 2024 il 13 % è assunto a tempo determinato, il 6% a tempo indeterminato, mentre l'81% è stagionale. Tra questi, il 99% è impiegato a tempo pieno, mentre il restante 1% a tempo parziale.

### *1.2 La suddivisione delle attività*

Ciò posto, l'attività della Ballandi S.r.l. può essere suddivisa nelle seguenti quattro "macro aree":

1. Ideazione, realizzazione, organizzazione e produzione di iniziative inerenti lo spettacolo e il tempo libero sotto qualunque forma e manifestazione, consentita dalla legge, in campo nazionale e internazionale;
2. Gestione, commercializzazione e distribuzione, in campo nazionale e internazionale, delle predette iniziative inerenti lo spettacolo e il tempo libero;
3. Compimento di operazioni finanziarie, commerciali, immobiliari, bancarie e di concessione di garanzie;
4. Amministrazione e gestione della società.

1. Nello specifico, sono riconducibili nell'ambito dell'area di "**Ideazione, realizzazione, organizzazione e produzione**" di iniziative inerenti lo spettacolo e il tempo libero sotto qualunque forma e manifestazione, consentita dalla legge, in campo nazionale e internazionale le seguenti attività:

- Produzione di iniziative tradizionali, nuove ed originali, rivolte all'utenza dello spettacolo, del divertimento e dell'intrattenimento, ed in generale in favore del tempo libero;
- Produzione di films, fictions, eventi televisivi e non, programmi radiotelevisivi di ogni tipo e durata;
- Analisi e lavorazione di rassegne, festivals, manifestazioni dal vivo di qualunque natura e spettacoli singoli appositamente prodotti, gestiti o commissionati;
- Scoperta, valorizzazione, collocamento, segreteria e/o agenzia artistica e, quindi, cura e promozione dell'immagine, di talenti dello spettacolo di ogni settore come anche della moda, del cinema, dello sport, di personaggi dell'imprenditoria e della politica, e di ogni altro settore in cui la professionalità o le qualità artistiche e non, sono legate all'immagine;
- Creazione, organizzazione e produzione di situazioni di spettacolo tradizionali o originali (feste, accoglienze, animazioni, intrattenimenti, ecc.) per qualunque tipo di utenza e con ogni mezzo

opportuno allo scopo (persone, impianti, apparecchiature, ecc.) con particolare riferimento a progetti originali ed inediti.

2. Sono riconducibili, invece, nell'ambito dell'area di "**Gestione, commercializzazione e distribuzione**, in campo nazionale e internazionale, delle predette iniziative inerenti lo spettacolo e il tempo libero", le seguenti attività:

- Cessione, acquisizione e commercializzazione di idee, progetti, formati, prodotti, diritti, copioni, testi (parole e musica), soggetti cinematografici e televisivi, opere artistiche e dell'ingegno creativo inerenti, comunque, a iniziative di spettacolo o rivolte al tempo libero ed ai suoi fruitori;
- Analisi e approfondimento della ricerca e/o del collocamento di sponsors e partners commerciali di qualunque tipo, da impiegare in iniziative di spettacolo, sport, informazione, cultura e altro;
- Costituzione di case editrici e musicali, giornali, con espressa esclusione dell'edizione di giornali quotidiani, riviste, convegni, emittenti private, banche dati ed a ulteriori iniziative originali.

3. Sono poi riconducibili nell'ambito dell'area di competenza della "**Compimento di operazioni finanziarie, commerciali, immobiliari, bancarie e di concessione di garanzie**" le seguenti attività:

- Compimento di tutte le attività immobiliari, mobiliari, finanziarie e commerciali ritenute utili per il raggiungimento dello scopo sociale, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore di terzi e ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;
- Accensione di finanziamenti comunitari e nazionali utili al perseguimento dell'oggetto societario;
- Acquisizione, presa e concessione in locazione, presa o affidamento in gestione e cessione di locali e immobili destinati al divertimento, allo spettacolo, al tempo libero come discoteche, teatri, cinematografi, sale giochi, luoghi di incontro, parchi di divertimenti, ecc.;
- Assunzione e cessione di partecipazioni in imprese, enti o società, anche estere (sia costituite che costituende), aventi scopo analogo o affine al proprio;
- Partecipazione a consorzi e raggruppamenti di imprese;
- Ricorso a qualsiasi forma di finanziamento passivo con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;
- Concessione di fidejussioni, avvalli e garanzie reali e personali anche a favore di terzi, qualora ricorra l'interesse della Società;

- Assunzione e concessione di agenzie, commissioni, rappresentanze con e senza deposito, mandati, acquistare, utilizzare e trasferire brevetti, *know how* e altre opere dell'ingegno umano;
- Compimento di operazioni mobiliari, immobiliari, industriali e commerciali (anche di import-export);
- Con attività non esercitata nei confronti del pubblico in via prevalente, compimento di operazioni finanziarie, rilascio, anche a favore di terzi, di garanzie reali e/o personali ed assunzione di interessenze e partecipazioni in altre società, enti o imprese costituite o costituende aventi scopi affini, analoghi o comunque connessi al proprio sia direttamente che indirettamente, con espressa esclusione del fine di collocamento e nei limiti previsti dal D.lgs. n. 385/1993 e dalle ulteriori norme in materia.

4. Sono invece riconducibili nell'ambito dell'area di competenza della “**Amministrazione e gestione dell'impresa**” le seguenti attività:

- Gestione delle risorse umane;
- Gestione diretta del ciclo attivo e passivo di fatturazione;
- Gestione dei pagamenti e degli incassi;
- Registrazione delle operazioni bancarie;
- Predisposizione dei conti economici infrannuali riclassificati;
- Analisi di bilancio;
- Cura degli adempimenti amministrativi e fiscali;
- Supporto alla società di revisione nelle periodiche verifiche;
- Supporto alle attività di verifica dell'Autorità;
- Adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle pratiche ambientali;
- Individuazione dei progetti innovativi.

Per l'esecuzione di alcune specifiche funzioni di lavorazione e di commercializzazione dei prodotti, come pure per la consulenza commerciale (per le vendite e gli acquisti) e la consulenza amministrativa fiscale, la Società può avvalersi del contributo di enti esterni all'azienda tramite appositi contratti di servizio.

In questo quadro - come si è detto - la Società ha adottato un sistema di amministrazione collegiale, affiancato dalla nomina di due procuratori per il compimento di determinati atti, ciò allo scopo di assicurare un appropriato bilanciamento dei poteri e una puntuale organizzazione nello svolgimento delle funzioni di ordinaria e di straordinaria amministrazione.

La Società ha adottato altresì un sistema di controllo affidato ad un collegio sindacale monocratico.

## 2. *Finalità del Modello*

La Ballandi S.r.l. si dota del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) allo scopo di prevenire la commissione dei reati, ricompresi nel “catalogo” del D.lgs. n. 231/2001 (ovvero nelle leggi speciali), da parte degli esponenti della Società, siano essi soggetti apicali oppure sottoposti all’altrui direzione o controllo.

La Società è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della propria immagine e della propria posizione di mercato, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno adeguato, aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, procuratori speciali, dipendenti e *partner* commerciali.

Il presente Modello ha quindi lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto.

Poiché l’art. 6, D.lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, nella predisposizione del presente Modello, oltre alle prescrizioni del decreto, la Società ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte da Confindustria<sup>1</sup> (di seguito “Linee Guida”), nonché del documento, recante “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. n. 231/2001”, redatto a cura del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dell’Associazione Bancaria Italiana, del Consiglio Nazionale Forense e della Confindustria<sup>2</sup>.

Inoltre la Società, in coerenza con l’impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* caratterizzato da elevati *standard* etici e da un’efficiente gestione dell’attività aziendale, ha svolto le necessarie attività di adeguamento alle previsioni del decreto.

Sicché, con l’adozione del presente Modello, la Società desidera perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;

---

<sup>1</sup> Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Confindustria (aggiornate a giugno 2021).

<sup>2</sup> Il documento è aggiornato al dicembre 2018.

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza di considerare riprovevole ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e sulle attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del decreto.

La Società intende, peraltro, procedere agli opportuni aggiornamenti al fine di:

- integrare i contenuti del Modello a seguito dei vari interventi legislativi che hanno introdotto nuove figure di reati presupposto;
- accogliere gli orientamenti giurisprudenziali che si sono formati nella materia della responsabilità da reato degli enti;
- recepire l'evoluzione delle *best practice* e delle Linee Guida di riferimento;
- riflettere in modo adeguato l'evoluzione del business e degli assetti organizzativi dell'impresa.

### 3. *Destinatari*

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il *management* ed i dipendenti della Ballandi S.r.l. nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito indicati anche solo *breviter* come i "Destinatari").

### 4. *Struttura del Modello*

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, composta dalle cinque sezioni di seguito indicate:

- **Sezione 1:** descrizione del quadro normativo, integrata con il dettaglio delle fattispecie di reato presupposto;
- **Sezione 2:** individuazione degli elementi fondamentali del Modello;
- **Sezione 3:** enunciazione delle regole per la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- **Sezione 4:** individuazione delle sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e

delle prescrizioni contenute nel Modello;

- **Sezione 5:** descrizione delle regole che disciplinano le modalità di diffusione e di aggiornamentodel Modello.

Il Modello è altresì composto da più Parti Speciali, ciascuna relativa:

- alle diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti per l'azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta dalla Ballandi S.r.l.;
- alle attività sensibili al rischio di commissione di un reato;
- alle regole comportamentali e ai principi di controllo specifici.

### **5. Presupposti del Modello**

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificare la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal decreto nelle attività ritenute a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui si ispira nell'esercizio dell'impresa.

Più in generale, il sistema di controllo interno di Ballandi S.r.l. è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità.

In particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; sicché questo sistema intende assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Ballandi S.r.l.;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale, sia interno sia esterno all'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno della Ballandi S.r.l. si basa sui seguenti elementi:

- integrità e valori che ispirano l'agire quotidiano dell'intera azienda, esprimendo altresì lo stile del *Board* e del *Management* aziendale;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione dei poteri e delle responsabilità in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- attenzione al sistema delle competenze del personale, alla luce degli obiettivi perseguiti;
- identificazione, valutazione e gestione dei rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- definizione delle procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo della Società, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno (informatici, di reporting, ecc.);
- processi di comunicazione interna e di formazione del personale.

### **6. Elementi fondamentali del Modello**

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Ballandi S.r.l. nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito è ipotizzabile la commissione dei reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (c.d. “attività sensibili”), svolta mediante l’analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato;
- predisposizione e aggiornamento degli strumenti normativi relativi ai processi ritenuti a rischio potenziale di commissione del reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società, allo scopo di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato presupposto;
- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sulla efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell’art. 6, lett. b), D.lgs.n. 231/2001;
- attuazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’effettività del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un’attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione sui contenuti del Modello, nonché sulle regole comportamentali valide a tutti i livelli aziendali;
- modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

## **7. Individuazione delle attività “a rischio”**

L’art. 6 co. 2 lett. a) del decreto prevede espressamente che il Modello individui le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere potenzialmente commessi i reati presupposto.

In questo senso, attraverso un’analisi puntuale dei processi, vengono identificate le c.d. attività sensibili rilevanti per la Società, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal decreto. A ciascuna attività sensibile è associata la funzione aziendale di riferimento e l’indicazione della possibile modalità di realizzazione dei reati. I risultati di tale analisi alimentano la c.d. “mappatura dei rischi”, che è oggetto di periodico aggiornamento. La mappatura dei rischi è accompagnata inoltre dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere.

## **8. Principi e presidi generali di controllo interno**

Per tutte le attività a rischio valgono i seguenti principi generali:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione e a ciascun soggetto professionale;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione dei ruoli operativi e dei ruoli di controllo;
- sistemi informativi integrati e orientati, oltre alla separazione delle funzioni, anche alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili, sia ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al *business*.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti presidi organizzativo-gestionali di carattere generale:

- Norme comportamentali: esistenza di un Codice Etico che individui e descriva le regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- Definizioni di ruoli e responsabilità: la regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna struttura; tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all’interno dell’organizzazione;
- Protocolli e norme interne: le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, cosicché in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le

responsabilità di chi ha operato; deve essere individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile;

- Segregazione dei compiti: all'interno di ogni processo aziendale sensibile devono essere separate le funzioni e/o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla; non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano le operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- Poteri autorizzativi e di firma: deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà; i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe; devono essere previste modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate. Il processo di attribuzione delle deleghe deve identificare, tra l'altro:
  - la posizione organizzativa che il delegato ricopre in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
  - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
  - i limiti di spesa attribuiti al delegato.

Le deleghe sono attribuite secondo i principi di:

- autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
  - idoneità tecnico-professionale del delegato;
  - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.
- Attività di controllo e tracciabilità: nell'ambito della Società devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità); la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e deve essere riportata la data di compilazione, deve essere presa visione del documento e la firma del compilatore/supervisore deve essere riconoscibile; la stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e/o smarrimenti; devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con

evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; il Responsabile deve produrre e mantenere adeguati *report* di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie; deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve impedire la modifica (non tracciata) delle registrazioni; i documenti riguardanti l'attività della Società e, in particolare, i documenti o la documentazione informatica riguardante le attività sensibili, sono archiviati e conservati, a cura del settore competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza; l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne (o ad un loro delegato), ovvero all'organo sindacale (o ad un organo equivalente) e/o ad altri organi di controllo interno, oppure alla Società di revisione o all'Organismo di Vigilanza.

## SEZIONE TERZA

### **Organismo di Vigilanza**

#### *1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza*

L'art. 6, lettera b) del D.lgs. 231/2001 pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto stesso, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

Detto Organismo, conformemente alle Linee Guida di Confindustria e all'elaborazione di giurisprudenza e dottrina, dovrebbe pertanto essere un organismo interno all'Ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dello stesso, in particolare dotato dei seguenti requisiti:

- a) **autonomia ed indipendenza:** come chiarito nelle Linee Guida di Confindustria la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organismo dell'Ente" ivi compreso l'organo dirigente;
- b) **professionalità:** a tal fine i componenti del suddetto Organismo devono avere conoscenze 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 e, quando necessario, proporre i necessari aggiornamenti del Modello;
- c) **la continuità d'azione:** mediante una struttura dedicata ad una costante vigilanza sul rispetto del Modello, in grado di verificare costantemente l'effettività ed efficacia del Modello e provvedere al suo continuo aggiornamento. Tale struttura dovrà essere caratterizzata da una limitata revocabilità e limitata rinnovabilità. La durata della carica inoltre deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il vertice da cui potrebbero scaturire situazioni di condizionamento.

La Ballandi S.r.l. ha deciso di istituire un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale composto da tre membri, di cui almeno uno esterno alla società, cui è affidato il ruolo di Presidente. I membri interni alla società non devono rivestire ruoli operativi e/o che ne possano pregiudicare l'autonomia e l'indipendenza.

I soggetti che assumeranno il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza della Società dovranno:

- adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche competenze;
- essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 109 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al consiglio di amministrazione.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché continuità d'azione, la durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in tre anni, eventualmente rinnovabili con delibera del consiglio di amministrazione della Società.

L'intero Organismo di Vigilanza potrà recedere dall'incarico in ogni momento, mediante preavviso di almeno due mesi, senza dover addurre alcuna motivazione.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rinunciare all'incarico deve darne immediatamente notizia all'altro (o agli altri, in caso di maggior numero) componente dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza a sua volta informa tempestivamente il Presidente del consiglio di Amministrazione, affinché il consiglio di Amministrazione adotti gli opportuni provvedimenti.

La rinuncia ha effetto nel termine di 30 giorni dalla comunicazione all'altro membro dell'Organismo di Vigilanza, onde consentire al Consiglio di Amministrazione di provvedere alla sostituzione del membro rinunciataro. In caso di rinuncia del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta - fino alla nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza medesimo - dal componente rimanente (o in caso di più membri dal componente più anziano).

In ogni caso, alla scadenza del mandato, il componente dell'O.d.V., rimane in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza da parte dell'organo di amministrazione.

## ***2. Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza***

Si precisa che non possono ricoprire il ruolo di Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono dal loro incarico:

- gli amministratori della Società, il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori, degli eventuali sindaci, degli eventuali revisori incaricati, nonché di soggetti apicali della Società;
- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., ovverosia: l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, con una sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- coloro nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna (anche non definitiva) o sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cd. patteggiamento o equivalente), o nei cui confronti è stato emesso decreto penale di condanna, in Italia o all'Estero, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto o altri reati che possono incidere sull'onorabilità professionale richiesta per l'incarico;
- coloro che siano sottoposti ad amministrazione di sostegno;
- coloro che si trovino in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
- coloro che siano legati alla Società, ovvero agli amministratori della Società, così come al coniuge, al convivente, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione (nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V.) di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- coloro che siano sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D.lgs. 159/2001;
- coloro che abbiano prestato fideiussione o altra garanzia in favore di uno degli amministratori della Società (o di loro stretti familiari), ovvero abbiano con questi ultimi rapporti patrimoniali estranei all'incarico conferito.

In ogni caso, il componente dell'Organismo ha l'obbligo, nell'ambito delle proprie funzioni e in particolare nell'ambito delle delibere di competenza, di astenersi nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, e di informarne il Consiglio di Amministrazione.

Il soggetto che assumerà il ruolo di Organismo di Vigilanza dovrà autocertificare di non trovarsi in nessuna delle circostanze sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche al contenuto di tale dichiarazione, non appena si dovessero verificare.

La perdita dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza suddetti ovvero l'avveramento di una o più delle sopra indicate condizioni di ineleggibilità costituisce motivo di decadenza automatica dalla carica. Qualora si verifichi una di tali circostanze, il Consiglio di Amministrazione, informato il Collegio Sindacale, provvede, senza indugio, alla dichiarazione di intervenuta decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'O.d.V. e alla sua sostituzione.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, che decide all'unanimità.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione a tre riunioni consecutive dell'Organismo in assenza di giustificato motivo, nonché la violazione degli obblighi di riservatezza posti a carico di ciascun componente dell'Organismo;
- costituisce, inoltre, giusta causa di sospensione e/o revoca dall'incarico di componente dell'Organismo, a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione della Società, anche il mero coinvolgimento di un componente in un procedimento penale o in un procedimento disciplinare.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di sospensione o revoca di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, così come in ogni altra ipotesi in cui per qualunque motivo venga meno la composizione dell'Organismo di Vigilanza sopra indicata, il Consiglio di Amministrazione adotterà i provvedimenti che riterrà più opportuni per ristabilire, nel minor tempo possibile, la piena collegialità dell'Organismo di Vigilanza stesso, che in ogni caso e salvo decisione contraria del medesimo Consiglio di Amministrazione, conserverà le proprie funzioni e prerogative nella composizione ridotta per un periodo di sei mesi. Decorso detto termine, l'Organismo di Vigilanza si riterrà decaduto.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione ed interagisce con il la società di revisioni.

### ***3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza***

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- analisi, vigilanza e controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- adeguamento del Modello ad eventuali modifiche normative/giurisprudenziali e/o organizzative.

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

- la vigilanza sulla diffusione, nel contesto aziendale, della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- la vigilanza sulla validità e sull'adeguatezza del Modello, con particolare riferimento alla rispondenza tra quanto in esso contenuto e i comportamenti concretamente adottati;
- la verifica dell'effettiva capacità del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto;
- l'impulso e la sollecitazione dell'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.

Nell'ambito di dette attività, l'Organismo:

- cura l'attività di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio;
- comunica agli organi di amministrazione e di controllo interno eventuali fatti rilevanti, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/01;
- istituisce specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccoglie, elabora, conserva e aggiorna ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verifica e controlla 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'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con gli Uffici aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo può, senza alcun preavviso:

- accedere liberamente ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- disporre che i responsabili degli Uffici aziendali, e in ogni caso tutti i destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste al fine di individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e verificare l'effettiva attuazione

dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

- ricorrere a consulenti esterni, nei casi in cui ciò si renda necessario, per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può eventualmente avvalersi, sulla base di uno specifico mandato, del supporto del personale appartenente agli Uffici della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, solo se preventivamente autorizzate dall'organo di amministrazione

#### ***4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza***

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'organo di amministrazione e al Sindaco (se nominato e da quest'ultimo richiesto) gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello attraverso una relazione annuale.

L'Organismo di Vigilanza della Ballandi S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'organo di amministrazione o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti e informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

#### ***5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

L'art. 6 co. 2 lett. d) D.lgs. n. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, ai sensi del comma 2 bis dell'art. 6, D.lgs. n. 231/2001, così come recentemente modificato dal D.lgs. n. 24/2023 che ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i modelli devono prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Gli organi sociali e il personale (dipendente e non) sono quindi tenuti ad informare l'Organismo di Vigilanza attraverso l'utilizzo dei suddetti canali di segnalazione interna, in ordine alle possibili violazioni e/o ai comportamenti non conformi a quanto stabilito dal Modello o dal Codice Etico e, più in generale, a tutti i fatti che siano potenzialmente rilevanti ai fini del decreto.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, sono previsti i seguenti canali di trasmissione mediante posta elettronica, all'indirizzo appositamente dedicato: "**organismo.vigilanza@ballandi.it**" ovvero "**organismo.vigilanza@ballandi.com**".

Le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta, anche anonima.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, sia il presunto autore della violazione, svolgendo tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per valutare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati ricompresi nel decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti penali, in particolare per i reati indicati nel decreto;

- le attività di controllo svolte dai responsabili dei vari Uffici aziendali, dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del decreto o del Modello;

- le modifiche nel sistema delle deleghe o delle procure, le modifiche statutarie o le modifiche dell'organigramma aziendale;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- la segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'O.d.V, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

I responsabili delle aree "a rischio" divengono responsabili interni di ogni singola attività a rischio da loro svolta o attuata, direttamente o per il tramite dei propri collaboratori.

Le attività a rischio devono essere portate a conoscenza dell'O.d.V dai suddetti responsabili tramite la compilazione di una "scheda di evidenza" da inviare su base periodica.

## ***6. Whistleblowing***

Il D.lgs. n. 24/2023, in vigore nella versione attuale dal 15 luglio 2023, ha attuato la direttiva (UE)

2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, apportando importanti modifiche all'art. 6 D.lgs. n. 231/2001. In particolare, risultano essere stati abrogati i commi 2 ter e 2 quater ed è stato modificato il comma 2 bis, che ha previsto che i modelli di cui al comma 1, lett. a), devono:

- Prevedere, in linea generale, i canali di segnalazione interna di qualsivoglia segnalazione di condotte in contrasto con quanto stabilito nel modello e/o in violazione del medesimo;
- il divieto di qualsiasi tipo di ritorsione;
- un sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Al riguardo, si rinvia ai canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza; così come individuati all'interno del paragrafo 5 "Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza".

Inoltre, la legge n. 179/2017 ha introdotto modifiche che hanno interessato anche il sistema disciplinare; tenuto conto che il Modello deve prevedere un sistema sanzionatorio nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

## SEZIONE QUARTA

### Sistema sanzionatorio

#### *1. Premessa*

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, rappresentando al contempo un requisito imprescindibile ai fini dell'applicazione dell'esimente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti del procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi reato rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché dal rilievo e dalla gravità della violazione commessa e dal ruolo e dalla responsabilità dell'autore.

Più in particolare, le sanzioni si differenziano sulla base del grado dell'imprudenza, dall'imperizia o della negligenza, come pure della volontarietà del comportamento attivo od omissivo; tenuto anche conto dell'eventuale recidiva, dell'attività lavorativa svolta dall'interessato, della posizione ricoperta e di tutte le altre circostanze del caso concreto.

Così, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- a) condotte che integrano una inosservanza colposa alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore della violazione e la Società, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- c) comportamenti atti a violare le misure di tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite, nonché comportamenti volti ad effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso gestito dagli organi societari competenti, i quali riferiscono senza indugio all'O.d.V.

Di seguito si riportano le sanzioni suddivise per tipologia di rapporto (tra il soggetto e la Società).

## **2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

Con riguardo al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), come pure alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in concreto applicabile, sia con riguardo alle sanzioni irrogabili sia alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che ne forma parte integrante, costituisce grave inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex art. 2104 c.c. e*, quindi, integra l'illecito disciplinare.

Inoltre, il comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al capoverso precedente, come illecito disciplinare rappresenta anche una violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti a lui affidati.

Alla notizia della violazione del Modello, verrà promossa dagli organi societari competenti l'azione disciplinare: in una prima fase, volta all'accertamento in contraddittorio della violazione stessa, si contesterà l'addebito al dipendente, al quale verrà concesso un congruo termine per difendersi; in una seconda fase, che origina dall'effettivo accertamento in contraddittorio della violazione, verrà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità del fatto.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile nel caso concreto, che qui a titolo esemplificativo vengono riportate:

- i) richiamo verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa in misura non superiore a tre ore di retribuzione base;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- v) licenziamento con preavviso;
- vi) licenziamento senza preavviso.

## **3. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Nel caso in cui i dirigenti commettano un illecito disciplinare, si provvederà ad applicare loro una delle seguenti misure, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile nel caso concreto:

- in caso di violazione grave – ovvero ripetuta – di una o più prescrizioni del Modello, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

#### **4. Misure nei confronti dei membri dell'O.d.V.**

In caso di illeciti commessi da membri dell'O.d.V., l'organo di amministrazione dovrà essere prontamente informato e lo stesso, sentito il Sindaco (se nominato), potrà richiamare per iscritto il componente responsabile della violazione, oppure revocarlo, a seconda della gravità della violazione.

Le sanzioni previste per i dipendenti e per i dirigenti si applicano anche ai membri dell'O.d.V. che ricadono in una di queste categorie.

#### **5. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di illeciti disciplinari commessi dagli Amministratori o dai Sindaci della Società, l'O.d.V. informerà rispettivamente l'organo di amministrazione e l'organo sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, revoca per giusta causa, ecc.).

Resta salva l'eventuale azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore o del Sindaco.

#### **6. Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti**

Ogni comportamento posto in essere da Fornitori, Collaboratori, *Partners* o Consulenti che configuri un illecito disciplinare rappresenta un grave inadempimento contrattuale ed è causa, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico o negli accordi commerciali, di risoluzione del rapporto contrattuale; ferma restando la richiesta di risarcimento del danno patito dalla Società.

## SEZIONE QUINTA

### *1. Informazione e formazione del personale*

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda e di tutti i soggetti che hanno rapporti con la Ballandi S.r.l. è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso.

A tal fine, l'adozione del Modello, nonché delle relative integrazioni e/o modifiche, è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione da parte dell'organo di amministrazione.

Il personale, ad ogni livello, deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello. La Società provvede, pertanto, alla tempestiva comunicazione a tutti i Destinatari mediante:

- una comunicazione iniziale nella quale si rappresenta l'intervenuta adozione di un nuovo Modello ovvero la modifica di quello preesistente; con la precisazione che alle risorse di nuovo inserimento dovrà essere consegnato un set informativo (contenente il testo del decreto, il presente Modello ed il Codice Etico), attraverso il quale assicurargli le conoscenze di primaria importanza (la ricezione della documentazione suindicata dovrà risultare da un apposito modulo sottoscritto dalla nuova risorsa);
- una specifica attività di formazione che dovrà essere "continua" e sviluppata con strumenti e procedure informatiche (intranet aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.) ovvero con la partecipazione ad incontri e/o seminari di formazione e aggiornamento periodici.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria e il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza (il quale potrà occuparsi direttamente dell'attività di formazione), che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità delle varie risorse aziendali.

La formazione intende diffondere tra il personale della Società la conoscenza dei reati, le fattispecie eventualmente configurabili, i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori; così come intende richiamare l'attenzione sull'importanza di una corretta applicazione del Modello.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano,

del possesso o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

Infine, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati che La Ballandi S.r.l. si è dotata di un Modello e di un Codice Etico.

## ***2. Aggiornamento del Modello***

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete all'organo di amministrazione, cui è pertanto attribuito il potere di apportare modifiche al Modello stesso.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica del Modello, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello stesso, in relazione alla funzione preventiva attribuitagli dal D.lgs. n. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità o l'opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'organo di amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'organo di amministrazione.

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

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

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.