Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2015
Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 Giugno 2016
Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 Luglio 2017
Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 Luglio 2019
Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 Maggio 2021
Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 Marzo 2023
Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 Maggio 2024

Sommario

1. Premessa. 3
1.1. L'Azienda. 3
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. 4
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni. 4
2.2. I soggetti destinatari del decreto. 5
2.3. Le Sanzioni previste (artt. 9 e ss. del Decreto). 5
2.4. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente. 6
2.5. I reati di cui al D.Lgs. 231/01 o "reati 231". 8
2.6. I reati commessi all'estero. 9
3. Caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da BALLESTRA. 10
3.1. Metodologia utilizzata nella stesura del Modello. 10
3.2. Destinatari del Modello Organizzativo. 11
3.3. Obiettivi e finalità perseguiti nell'adozione del Modello. 12
3.4. Linee guida di categoria. 12
3.5. Sistema dei Controlli Interni. 14
3.6. Elementi fondamentali del Modello. 16
3.7. Composizione del Modello. 17
4. Sistema Organizzativo e Modello di governance. 20
4.1. Premessa. 20
4.2. Modello di governance societario. 20
5. Organismo di vigilanza. 21
5.1. Requisiti e cause di incompatibilità 21
Cause di incompatibilità 23
5.2 Composizione, nomina, durata, revoca 23
5.4 Funzioni e poteri dell'Organismo. 26
5.5. Modalità e periodicità di riporto agli organi societari 27
6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. 28
6.1. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza. 28
6.2 La politica di gestione e di diffusione delle informazioni (Whistleblowing). 30
7. La diffusione del Modello 231 30
7.1 La politica di gestione e di diffusione delle informazioni 30
7.2 Formazione del personale. 31
8 Sistema Sanzionatorio 31
8.1 Principi generali 31
8.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti). 32
8.3 Misure nei confronti dei dirigenti. 35
8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci 35
8.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza. 35
9. Glossario. 37

1. Premessa.

La presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello") appartiene alla Società "Ballestra SpA" (da qui indicata come l'Azienda, la "Società" oppure "BALLESTRA"), che ha deciso di adottare tale Modello al fine della prevenzione dei Reati presupposto ex D. Lgs. 231/01 (di seguito il "Decreto").

La Società ha adottato la prima versione del Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2015. In considerazione dei successivi interventi del legislatore miranti ad estendere l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, di nuovi orientamenti giurisprudenziali nel frattempo consolidatisi e delle modifiche organizzative intervenute nell'assetto della Società, il Consiglio di Amministrazione ha periodicamente provveduto ad aggiornare il Modello con delibere del 15 giugno 2016, 18 luglio 2017, 26 luglio 2019, 17 maggio 2021 e, da ultimo, con delibera del 31 marzo 2023.

In data 10 febbraio 2015 la Società ha altresì adottato il proprio Codice etico, che è comune anche a "DB Finanziaria Spa" (in seguito "DBF"), società che esercita l'attività di direzione e coordinamento su BALLESTRA.

1.1. L'Azienda.

Ballestra S.p.A. (nel seguito, semplicemente, Ballestra), con sede legale in Milano, Via Piero Portaluppi 17 è un'azienda privata che opera a livello internazionale nel settore della progettazione e realizzazione di impianti e macchinari per la produzione di tensioattivi, detergenti, saponi e di una vasta gamma di prodotti della chimica organica ed inorganica, sia utilizzando tecnologia e know-how propri, sia su licenza.

DB Finanziaria S.p.A. (nel seguito, semplicemente, DBF) è una holding di partecipazioni fondata nel 2007 la cui attività principale è quella di gestire e detenere partecipazioni allo scopo di dirigere e coordinare l'attività delle partecipate anche erogazione servizi manageriali e tecnici.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, società ed 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 il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

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

-(i) persone fisiche che rivestano 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 esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "apicali"; art. 5, comma 1, lett. A) del Decreto),

- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza"; art. 5, comma 1, lett. B) del Decreto).

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge a quella penale 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. E' opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde se le persone fisiche sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, Decreto).

2.2. I soggetti destinatari del decreto.

Il Decreto indica quali soggetti destinatari:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società fornite di personalità giuridica;

le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, co. 2).

Il Decreto legislativo individua, in primo luogo, gli enti forniti di personalità giuridica. Si tratta di soggetti che godono dell'autonomia patrimoniale, differenziati dai restanti enti che, pur essendo autonomi soggetti di diritto, non hanno la distinzione del patrimonio comune da quello dei singoli soci o associati.

Pertanto, i principali soggetti destinatari sono i seguenti:

- enti forniti di personalità giuridica: società di capitali; società cooperative; fondazioni; associazioni riconosciute; enti privati e pubblici economici; enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo;
- enti privi di personalità giuridica: società di persone; GEIE; consorzi; associazioni non riconosciute.

I soggetti esclusi dalla disciplina sono invece lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province e Comuni) e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, co. 3), quali ad esempio: i partiti politici; i sindacati dei lavoratori; le due Camere del Parlamento; il Segretario Generale della Presidenza della Repubblica; la Corte Costituzionale; il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro; il Consiglio Superiore della Magistratura.

2.3. Le Sanzioni previste (artt. 9 e ss. del Decreto).

Le sanzioni previste a carico degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie, determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su quote in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di 258,00 euro e un massimo di 1.549,00 euro;
- sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (applicabili anche quali misure cautelari)[1];

[1] Si segnala che secondo le modifiche apportate dalla Legge 3/2019 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonche' in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici": "*nel caso in cui sia stato commesso un reato di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità,*

- la confisca del profitto del reato;

la pubblicazione della sentenza.

Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, applicabili solo in relazione ai reati per i quali siano espressamente previste e purchè ricorra almeno una delle due condizioni previste dall'art. 13, comma 1, lett. a) e b) del Decreto[2]. Esse consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi[3].

2.4. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza 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".*

---

corruzione, corruzione in atti giudiziari e traffico di influenze illecite, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) , e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)". Lo stesso intervento normativo ha però previsto che, in questi casi, le sanzioni interdittive abbiano la stessa durata prevista dall'art. 13 comma 2 del decreto qualora l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare aggravamenti dell'attività delittuosa o per assicurare le prove, individuare i responsabili o il sequestro delle somme trasferite ovvero abbai eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

[2] Le condizioni sono le seguenti: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entita' e il reato e' stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato e' stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

[3] Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi in via definitiva (vedi art. 16 del Decreto). Si segnala, poi, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione), da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'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 (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano 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 sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti "apicali"), l'ente non risponde se prova che:

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

(ii) 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 ("Organismo di Vigilanza" o "ODV");

(iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

(iv) 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 sia 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 (art. 7 Decreto). 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.

La responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale (art. 36 decreto) e l'accertamento della responsabilità della società avviene, principalmente, mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati (se esistenti).

Il giudizio di idoneità del modello a prevenire i reati di cui al decreto va formulato secondo un criterio *ex ante* per cui il giudice penale si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato (criterio della c.d. "prognosi postuma").

Qualora l'Ente non abbia adottato un Modello prima della commissione del reato ma si attivi in tal senso prima dell'apertura del dibattimento le sanzioni applicabili vengono ridotte (art. 12 Decreto).

2.5. I reati di cui al D.Lgs. 231/01 o "reati 231".

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 possono essere ricondotti alle seguenti classi, rimandando all'Allegato C del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria nella versione più aggiornata:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24),
2. Turbata libertà degli incanti (Art.24)
3. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.24)
4. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis),
5. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter),
6. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione, abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite (Art. 25),
7. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis),
8. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1),
9. Reati societari e corruzione tra privati (Art. 25-ter),
10. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater),
11. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1),
12. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies),
13. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies),
14. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies),

15. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies),
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies),
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art.25-decies),
18. Reati ambientali (Art. 25-undecies),
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies),
20. Razzismo e xenofobia (Art. 25- terdecies),
21. Reati transnazionali (art. 3 e 10 della Legge 146/2006),
22. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva, art. 12 Legge 9/2013),
23. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001),
24. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001),
25. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001),
26. Frode in agricoltura (art. 2 L.898/1986),
27. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies ae art. 25duodevicies),
28. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e altre fattispecie (art. 25 octies.1), incluso il trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).
29. False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, (art. 25-ter s-ter).

In ossequio al principio di legalità (espressamente previsto dall'art. 2 del decreto), l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Ai fini della responsabilità dell'ente rileva anche la commissione dei delitti previsti dal decreto nella forma del tentativo (ex art. 56 c.p.); in tal caso, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 decreto).

2.6. I reati commessi all'estero.

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero[4].

3. Caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da BALLESTRA.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed 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, collaboratori.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria[5], BALLESTRA ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare il presente Modello.

3.1. Metodologia utilizzata nella stesura del Modello.

Al fine di analizzare e verificare il livello di conformità dell'organizzazione aziendale e delle disposizioni interne esistenti ai requisiti del D. Lgs. 231/01, in materia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto stesso ed, eventualmente, di intervenire integrando e/o modificando il sistema di controllo esistente con nuovi protocolli, la Società ha istituito un gruppo di lavoro per l'implementazione e i successivi aggiornamenti del Modello con la presenza di referenti interni e di

4 Si segnala che la legge n. 3/2019 ha modificato gli artt. 9 e 10 c.p. (reato comune del cittadino e dello straniero commesso all'estero) prevedendo la possibilità di perseguire, senza una richiesta del Ministro della Giustizia e in assenza di una denuncia di parte, i cittadini italiani o stranieri che commettono alcuni reati contro la P.A. all'estero. Il D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195 ha esteso la giurisdizione italiana ai fatti di ricettazione e autoriciclaggio commessi dal cittadino all'estero, senza più alcuna limitazione

5 Si segnala, peraltro, che in alcuni casi è stata specificamente inserita normativamente la previsione dell'obbligo di dotarsi di un Modello: per esempio, alcune legislazioni regionali lo prevedono come requisito preliminare, tra altri requisiti, per ottenere o mantenere l'accreditamento in specifici settori (es.: formazione, sanità), così come l'AGCM, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ai fini del punteggio per l'attribuzione del Rating di legalità, ha previsto la presenza del modello 231 quale elemento di valutazione; inoltre devono dotarsi di Modello le imprese quotate nel segmento STAR di Borsa Italiana, etc.
In ogni caso, si segnala che la giurisprudenza di merito ha già avuto modo di esprimersi, con riguardo alle società per cui non sussiste l'obbligo di adozione del Modello, ritenendo comunque presente la sussistenza di uno specifico dovere in capo all'amministratore alla attivazione di quanto disposto dal Decreto (individuando una responsabilità per inadeguata attività amministrativa legittimante un'azione di responsabilità ex art. 2392 c.c. e l'insorgenza dell'obbligazione risarcitoria in capo al medesimo").

consulenti esterni (si veda anche la Parte speciale A per ulteriori dettagli sulla metodologia utilizzata durante la fase di implementazione e quelle di aggiornamento).

Le attività propedeutiche all'implementazione del Modello e alle successive revisioni hanno avuto ad oggetto l'analisi delle procedure esistenti, delle informazioni e della documentazione utile alla realizzazione della cosiddetta "*mappatura*" dei rischi per le varie funzioni aziendali, pervenendo all'identificazione dei processi *sensibili* alla commissione dei reati contemplati nel Decreto Legislativo 231/01.

Come esito di tali attività, sono state identificate le aree "*a rischio reato*", vale a dire quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto. Nello specifico, le Parti Speciali B riportano i livelli di rischio individuati per ogni funzione aziendale.

Nella predisposizione del presente Modello, si è poi tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo e relativa al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

3.2. Destinatari del Modello Organizzativo.

Il presente Modello e i principi in esso contenuti si applicano al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza e alla Società di Revisione, a tutti i dipendenti delle Società e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, su base continuativa, vi instaurano rapporti e relazioni ed operano per conto o nell'interesse della Società (in seguito i "Destinatari").

In particolare, si devono considerare *Destinatari* del Modello:

a) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;

b) i Dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;

c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

3.3. Obiettivi e finalità perseguiti nell'adozione del Modello.

Attraverso l'adozione del Modello, BALLESTRA intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti. Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello si propone dunque di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Decreto, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- diffondere una cultura di impresa che sia basata sulla legalità e ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali BALLESTRA intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- 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.

3.4. Linee guida di categoria.

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Nella strutturazione del presente modello, la Società ha fatto riferimento alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01" edite da Confindustria nella versione del 2021.

Le Linee Guida Confindustria, suggeriscono, tra gli aspetti di maggior rilevo, la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo sostanzialmente equivalente ad un sistema di gestione dei rischi (*risk management*) che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati "presupposto" del Decreto, deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati "*presupposto*" del Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati "*presupposto*" del Decreto.

Ai fini del presente documento, le fasi fondamentali in cui deve articolarsi un sistema di gestione dei rischi sono le seguenti:

a) Identificazione dei Rischi;

b) Progettazione del Sistema di Controlli.

La fase di "Identificazione dei Rischi" consiste nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività e nell'analisi dei rischi potenziali.

Per inventariazione degli ambiti di attività, le Linee Guida Confindustria intendono l'analisi del contesto aziendale, al fine di evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Per ogni area identificata a seguito di tale analisi, si procede poi alla identificazione delle sorgenti di rischio che possono essere causa del rischio di commissione dei reati individuati; gli approcci possibili per lo svolgimento di tale processo sono diversi, fra i quali per attività, per funzioni, per processi. Esso comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

L'analisi dei potenziali rischi comprende una rappresentazione di *modalità in cui le fattispecie di reato possono essere attuate* rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

La fase di "Progettazione del sistema di controlli" prevede la valutazione del sistema di controlli preventivi esistente, con un suo eventuale adeguamento qualora risultasse insufficiente o addirittura una costruzione *ex* novo laddove l'ente ne fosse sprovvisto.

Il sistema dei controlli preventivi dovrà essere tale da garantire l'eliminazione o almeno la riduzione del rischio entro una soglia ritenuta "accettabile" dal management dell'ente.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un:

"sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente"

Tale soluzione risponde pienamente alla logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo indicata dal Decreto come esimente ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, I c., lett. c), interpretata nel senso che la violazione del Modello sia determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza in grado di minarne l'efficacia.

Per quanto riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché ai reati ambientali punibili per colpa, le Linee Guida Confindustria individuano come soglia concettuale di accettabilità la realizzazione di una condotta non volontaria che abbia violato il modello organizzativo di prevenzione e i relativi adempimenti dettati dalle norme prevenzionistiche, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito organismo. L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

3.5. Sistema dei Controlli Interni.

Il Sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento e il buon andamento dell'impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali,
- un adeguato controllo dei rischi,
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali,
- la salvaguardia del patrimonio,
- la conformità dell'attività d'impresa alla normativa vigente, alle direttive ed alle procedure aziendali.

In particolare, il sistema dei controlli interni prevede che i processi aziendali siano implementati in maniera tale da garantire il rispetto dei seguenti principi:

a) Sistema organizzativo, separazione dei ruoli e attribuzione delle responsabilità

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

(i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;

(ii) corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

La Società disciplina le modalità e responsabilità per garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

b) Procedure e istruzioni operative.

Esistenza di procedure ed istruzioni operative interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche:

- (i) adeguata **diffusione** nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività;
- (ii) **regolamentazione** delle modalità di svolgimento delle attività;
- (iii) **chiara definizione delle responsabilità** delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- (iv) **tracciabilità** degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali e informatici 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);
- (v) **oggettivazione dei processi decisionali**, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- (vi) **previsione di specifici meccanismi di controllo** (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

c)Attività di controllo e monitoraggio.

Esistenza e documentazione di attività di controllo e monitoraggio che coinvolga, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, la Direzione, e più in generale, tutto il personale aziendale e rappresenti un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalla Società.

La Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività/ processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura ed elencati nelle Parti Speciali del Modello.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è dalla Società demandata, oltre che all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili delle funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tal fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento (vedi *infra*, capp. 5 e 6).

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

3.6. Elementi fondamentali del Modello.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal Legislatore nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così brevemente riassunti:

- la definizione della mappa delle attività e dei processi aziendali "sensibili" rispetto alla commissione dei reati di cui al Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- l'individuazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che trovano riscontro sia nel Codice Etico adottato dalla Società sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- la formalizzazione di protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio-reato al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi da adottare, in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello ed in relazione ai reati specifici da prevenire;
- l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "ODV") e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- la definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari per i dipendenti e le sanzioni di tipo contrattuale applicabili in caso di comportamenti in violazione dei principi del Modello e dei canoni di correttezza e buona fede da parte di collaboratori e/o consulenti;
- l'identificazione delle attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;

- la definizione delle regole e delle responsabilità per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell'efficacia del medesimo.

3.7. Composizione del Modello.

La Società, facendo anche riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria e alle best practices, ha provveduto ad elaborare un *Modello di organizzazione e di gestione* che si compone di:

1. **la Parte Generale** (la presente parte) che, per gli aspetti principali, descrive:
   - il profilo societario,
   - l'impianto normativo del D.Lgs. 231/01,
   - le caratteristiche generali del Modello di Organizzazione e Gestione in termini di principi, contenuti, e Destinatari,
   - la gestione del progetto di creazione del Modello,
   - la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo,
   - il modello di Governance ed il sistema organizzativo,
   - le metodologie seguite per la mappatura dei rischi,
   - l'Organismo di Vigilanza, funzioni e poteri, modalità di riporto agli organi societari,
   - il sistema delle procedure esistenti,
   - i criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello,
   - la formazione e la diffusione del Modello,
   - il sistema disciplinare e sanzionatorio,
   - il glossario e gli allegati.

2. **le tre Parti Speciali** che individuano, descrivono aree e processi a rischio reato e riportano la valutazione dei rischi connessi alla commissione dei reati. Questa sezione è composta da:

   i. **Parte speciale A**: Metodologie di mappatura e di valutazione delle aree di rischio;

   ii. **Parti speciali B:** nella "Parte Speciale B - General Mapping" si individua una correlazione tra le funzioni aziendali presenti nella Società e le classi di reato previste dal Decreto, individuando le aree di rischio che possono considerarsi rilevanti per la Società e quelle invece non significative; nelle "Parte Speciale B-1" e "Parte Speciale B-2" viene riportata l'analisi preliminare delle funzioni a rischio e l'individuazione dello specifico livello di rischio per ciascuna singola fattispecie di reato;

   iii. **Parte speciale C:** Mappatura e valutazione dei processi sensibili.

Le misure correttive da adottare, laddove presenti, vengono riportate in uno specifico piano - Action Plan - di attuazione delle azioni di miglioramento volte a migliorare i requisiti organizzativi del sistema di controllo interno della Società.
Inoltre, pur non essendo state sviluppate ad applicate in modo specifico oppure esclusivo quali componenti del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01, nell'ottica di predisposizione di un sistema integrato di gestione dei rischi, vengono considerate misure di mitigazione del rischio:

A. Il **"Codice Etico".**

BALLESTRA intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento delle proprie attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Stessa, al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico (detto anche "Codice") volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e dei collaboratori. Il Codice Etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte della Società. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello costituendo un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

I principi etici e di comportamento a cui si ispira l'Azienda tengono conto della transnazionalità dell'attività svolta e la normativa aziendale ad essi rispondenti identifica alcuni principi di controllo minimi che le controllate possono implementare in aderenza alle normative locali applicabili.

B. Il **Documento di Valutazione dei Rischi** (ex D.Lgs. 81/08) per le parti degli adempimenti relativi alla mitigazione del rischio di commissione dei reati colposi di omicidio e di lesioni gravi e gravissime.

C. Il Sistema informatico

Le attività aziendali sono gestite attraverso un sistema ERP che è basato su applicativi informatici i cui ruoli non sono modificabili senza la preventiva autorizzazione da parte del

responsabile (role owner) e senza la preventiva valutazione dell'opportuna segregazione dei ruoli (SOD validator).

Gli applicativi supportano a pieno titolo il sistema dei controlli esistenti in quanto sono strumentali alla verifica ed al monitoraggio di specifiche fasi di gestione aziendale, alcune delle quali sensibili ai fini previsti dal D.Lgs. 231/2001, da parte di tutti i soggetti a ciò proposti.

D. Il Sistema di controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione vigente in Ballestra S.p.A. prevede le seguenti fasi:

- ✓ elaborazione del Budget annuale e dei suoi aggiornamenti periodici;
- ✓ analisi dei consuntivi e delle previsioni a finire delle commesse e dei servizi post-vendita.

Quanto sopra anche al fine di consentire alla Capogruppo di consolidare i dati societari.
Analisi periodiche sui dati vengono effettuate al fine di segnalare con tempestività l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generali e/o particolari.

E. Il **sistema organizzativo e procedurale dell'azienda** che è composto dal complesso de: le politiche, le procedure, le istruzioni operative, gli organigrammi, il sistema delle procure e delle deleghe, la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa in materia di salute e sicurezza, il sistema sanzionatorio e i meccanismi disciplinari.

La maggior parte degli aspetti organizzativi e procedurali ricompresi quali misure di mitigazione del Modello sono quelli sviluppati e adottati all'interno del Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001:2015 e del sistema di gestione della sostenibilità, del sistema di prevenzione e gestione dei rischi in tema di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale, nonché del sistema per la protezione dei dati personali (privacy). Altre procedure operative sono state sviluppate in occasione della redazione del Modello, ai fini della mitigazione dei rischi/reato (Protocolli MOG) sviluppando una sinergia ed integrazione tra diversi sistemi di gestione del rischio la cui supervisione è affidata ad uno specifico comitato interno (Co.Co.S.Ge.: comitato di coordinamento dei sistemi di gestione).

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto alla conoscenza ed all'osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico, nella Parte Generale e nelle Parti Speciali del Modello, nonché negli altri documenti sopra indicati, per le parti di propria pertinenza.

4. Sistema Organizzativo e Modello di governance.

4.1. Premessa.

Il modello di governance di Ballestra e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi in una logica di economicità gestionale.

La struttura della Società, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la stessa di una organizzazione fondata sulla separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo tale da garantirle efficienza ed efficacia operativa.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in virtù di quanto disposto in materia dal T.U. sulla sicurezza ed igiene sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla vigente normativa al fine di gestire e ridurre al massimo i rischi per i lavoratori.

4.2. Modello di governance societario.

Il sistema di corporate governance della Società, per quanto riguarda la normativa nazionale applicabile, è basato su un sistema "tradizionale"[6] ed è attualmente così articolato:

Assemblea

L'assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della Società.

Presidente e Amministratore Delegato

Il Presidente e Amministratore Delegato è responsabile di assicurare la gestione ordinaria della Società nei limiti delle deleghe e dei poteri conferiti.

Comitati Direzionali

Una funzione importante nell'ambito organizzativo-gestionale spetta ai "comitati direttivi": Comitato Esecutivo (ComEx), con funzioni direzionali di supporto all'AD;

[6] Gli organi societari sono costituiti da Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale (soluzione "tradizionale").

Comitato Commerciale (CoComm), che stabilisce e coordina le politiche commerciali;
Comitato R&D (CoR&D) – che stabilisce e coordina le politiche di ricerca e sviluppo;
Comitato Fornitori (CoFor), che stabilisce e coordina le politiche di gestione dei fornitori.

Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Società di Revisione

L'Assemblea sociale della Società ha affidato a una società di revisione, iscritta all'Albo Speciale tenuto dalla Consob, l'incarico di revisione ed il controllo contabile dei conti della Società.

5. Organismo di vigilanza.

5.1. Requisiti e cause di incompatibilità

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo interno alla Società (art. 6, comma 1, lett. B, del Decreto) e diverso dal Consiglio di Amministrazione[7].

In considerazione della specificità dei compiti che a esso fanno capo e delle previsioni del Decreto, la scelta dell'organo interno cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo nella Società è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza (ODV) i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida e delle indicazioni giurisprudenziali[8], i predetti requisiti possono così essere qualificati:

[7] Si segnala che il Decreto prevede che "negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)" (vedi art. 6, comma 4 e 4-bis).

[8] Si veda da ultimo, tra i vari contributi, il Documento "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231", Febbraio 2019, a cura

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, abbia la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali requisiti si possono ottenere riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'ODV non siano attribuiti compiti operativi che lo renderebbero partecipe alle decisioni operative e, quindi, ne minerebbero l'obiettività di giudizio, fermo restando che nei casi di composizione plurisoggettiva il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze in attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo ma anche di tipo giuridico e, più in particolare, "penalistico", necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio.

Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata in maniera costante all'attività di vigilanza sullo stesso e, pertanto, di derivazione interna all'organizzazione, adeguata in termini di struttura e risorse dedicate, nonché priva di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

---

di Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, Associazione bancaria italiana, Consiglio nazionale forense, Confindustria.

Cause di incompatibilità

Alla luce dei requisiti sopra indicati e delle indicazioni provenienti dalla prassi operativa, la Società ritiene utile indicare le seguenti categorie di soggetti incompatibili con lo svolgimento dell'incarico di componente dell'OdV:

a) gli Amministratori dotati di deleghe operative;

b) coloro che sono legati alla società, o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo, da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;

c) i professionisti che operano per la Società di Revisione della Società ovvero delle sue controllate o collegate;

d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

e) chiunque abbia riportato una sentenza di condanna ancorché non definitiva per reati per i quali trova applicazione il D.lgs 231/01 ovvero una sentenza di applicazione della pena ex art. 444 e ss. c.p.p., anche non passata in giudicato, ovvero per reati per i quali sia prevista la sanzione accessoria, anche temporanea, di interdizione dai pubblici uffici oppure di incapacità ad esercitare uffici direttivi;

f) coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione previste dall'art. 67, comma 3, del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.

5.2 Composizione, nomina, durata, revoca

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza[9].

[9] Le Linee Guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D.Lgs. n. 231/2001 "*non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV). Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso possono essere chiamati a comporre l'OdV soggetti in*terni *ed e*sterni *all'ente* (…). *A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente*". Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.1 *"Composizione dell'Organismo di Vigilanza"*.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che possono essere valutati dal Consiglio di Amministrazione grazie ai curricula dei candidati selezionati.

Il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza; in mancanza di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri[10].

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, ad attestare con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti e delle condizioni sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, la durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato.

Tali membri decadono alla data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

---

[10] Nel senso della necessità che l'organo amministrativo, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
- gravi e accertati motivi che comportino il venire meno dei requisiti di autonomia, indipendenza o il sorgere di cause di incompatibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

5.3 Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza di Ballestra S.p.A.

La Società ha ritenuto di conferire ad un organo collegiale, appositamente incaricato dal Consiglio di Amministrazione, la qualifica di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, lettera b), del Decreto. In coerenza con tali principi normativi sono, pertanto, delegate all'Organismo di Vigilanza le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Nello specifico l'ODV di BALLESTRA è costituito da un organo collegiale, di cui fanno parte due soggetti esterni con competenze di tipo contabile e aziendalistiche (facenti parte anche del collegio sindacale) e un membro interno di estrazione giuridico-legale (Legale e Compliance).

Tale composizione appare idonea e conveniente per le caratteristiche e la dimensione dell'organizzazione e dell'attività societaria e, contestualmente, consente una razionalizzazione del sistema dei controlli esistenti all'interno della Società.

Al fine del corretto svolgimento di tale compito, il Consiglio di Amministrazione garantisce nel tempo l'adeguatezza della struttura in termini di risorse e di competenze, fermo restando che l'Organismo di Vigilanza potrà fare ricorso, ove necessario, a consulenti esterni ai quali delegare circoscritti campi d'indagine che richiedano specializzazioni non presenti all'interno dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento, comunicato al Consiglio di Amministrazione, al fine di disciplinare più nel dettaglio le proprie modalità di funzionamento.

Al fine di attribuire all'Organismo di vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e, quindi, di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

5.4 Funzioni e poteri dell'Organismo.

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;

b) sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o a nuove normative o, comunque, in tutti i casi in cui le analisi effettuate rendano necessario proporre adeguamenti.

All'Organismo sarà affidato, su un piano operativo, il compito di:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività (Regolamento dell'OdV);
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti pervenute dalle funzioni aziendali in ordine al rispetto del Modello;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche, pianificate o a "sorpresa", mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio" o "processi strumentali" alla realizzazione delle stesse;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.
- curare l'aggiornamento del Modello, presentando apposite osservazioni/segnalazioni all'organo amministrativo, cui compete la responsabilità dell'effettiva modifica e adeguamento del Modello.

Per lo svolgimento delle sue funzioni ed incombenze, l'OdV:

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva e di un proprio budget;

- può nominare propri consulenti e/o ausiliari esterni che, sotto la responsabilità dell'OdV stesso, lo supportino nelle proprie attività;
- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
  - richiede informazioni a tutte le funzioni della Società', rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
  - ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della Società', salvo il rispetto delle norme imperative di legge di volta in volta applicabili.
- l'OdV può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza – in capo ai destinatari del Modello – delle procedure operative, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto.

5.5. Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza della Società riferisce, su base periodica, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, ai quali trasmette almeno annualmente un rapporto scritto di carattere informativo, sull'attuazione del Modello presso la Società.

In particolare, tale rapporto ha ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione del Modello riguardi i vertici apicali dell'Azienda nonché il Consiglio di Amministrazione. Lo stesso potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo.

6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

6.1. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale, le strutture operative e manageriali della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza fatti che integrano o possono integrare un reato, violazioni o sospetto di violazione del Codice Etico, del presente Modello e delle procedure aziendali che monitorano le attività a rischio di reato di cui alle Parti Speciali.

In particolare, a titolo esemplificativo, tutto il personale della Società dovrà riferire:

i) su **base periodica**, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo e riguardano gli aspetti ritenuti più sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 nell'ambito dell'attività svolta dalle singole strutture.

ii) **su base occasionale,** ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "a rischio" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'Organismo 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;
- qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- infortuni con prognosi – iniziale o finale - superiore ai 40 giorni.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività

aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

6.2 Raccolta e conservazione delle informazioni e delle segnalazioni (Whistleblowing).

Parte integrante del presente Modello è costituito dalla procedura di Whistleblowing (MOG-011), adottata ai sensi della normativa in materia di segnalazioni di cui al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e pubblicata sul sito della Società, cui si rinvia per la specifica disciplina della materia.

La finalità di tale procedura è di prevenire la realizzazione di irregolarità e illeciti all'interno dell'organizzazione aziendale o comunque con soggetti terzi che intrattengono rapporti con la società, intercettando per tempo eventuali comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio tempestivamente. Tale procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori interni ed esterni, e agli altri soggetti specificamente indicati nella normativa, nonché agli amministratori, ai soci, agli azionisti, al collegio sindacale.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing (ODSW) che la Società ha individuato nei componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) in carica al momento della ricezione della segnalazione per il tramite di uno dei canali di segnalazione.

Ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo è conservato da quest'ultimo in un apposito data base (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni compiute per iscritto possono essere inviate mediante comunicazione all'indirizzo e-mail organismodivigilanza@ballestra.com oppure, tramite l'apposita casella di posta, indirizzando le segnalazioni a: Ballestra spa – Organismo di Vigilanza, Via P. Portaluppi 17, 20138, Milano, oppure tramite la specifica cassetta-box presso l'ingresso di ogni unità locale. In alternativa, il segnalante può chiedere audizione all'OdV, al fine di esporre oralmente la segnalazione. Tale procedimento prevede la verbalizzazione scritta della segnalazione.

Alla casella di posta elettronica sopra indicata accedono i soli membri dell'ODV con credenziali di autenticazione individuali, oltre che gli "amministratori di sistema" tenuti a specifici vincoli di confidenzialità e riservatezza. La segnalazione può avvenire anche in forma anonima purché adeguatamente documentata e circoscritta.

Tutti i canali di segnalazione sopra indicati sono volti a tutelare la riservatezza del Segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nell'ipotesi in cui l'oggetto della segnalazione sia una condotta tenuta da un membro dell'ODSW della Società, , il segnalante dovrà rivolgersi ai membri che non si trovino in conflitto e, quindi, con esclusione di colui al quale la Segnalazione stessa si riferisce. Qualora la Segnalazione dovesse riguardare tutti i componenti dell'ODSW, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società o al Responsabile HR.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutti i Destinatari attraverso i mezzi più opportuni (es. Intranet aziendale, sito internet, comunicazioni interne, etc.).

È fatto espresso divieto dalla legge compiere atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'OdV e le funzioni aziendali coinvolte, conformemente a quanto previsto dalla normativa applicabile vigente in materia di whistleblowing agiscono garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di applicazione di specifica sanzione, fatte salve le esclusioni di legge.

7. La diffusione del Modello 231.

7.1 La politica di gestione e di diffusione delle informazioni.

I contenuti e i principi del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello. A tutti i destinatari del Modello è garantita la possibilità di consultare la Parte Generale del Modello aggiornata sul sito web e la puntuale diffusione interna ed esterna del Modello è garantita da:

- l'affissione per estratto in luogo accessibile a tutti i Dipendenti e Collaboratori;
- la pubblicazione sulla intranet aziendale e sul sito web;
- la distribuzione a tutti i Destinatari su specifica richiesta.

Ballestra provvede a rendere noto ai Dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello e che devono contribuire, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all'interno di Ballestra, alla sua attuazione e al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai nuovi assunti, viene consegnato dalla funzione Human Resources un set informativo, comprendente anche il Codice Etico e l'informativa sul Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Ai componenti degli organi sociali è resa disponibile una copia della versione integrale del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere o verbalizzare dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi in essi contenuti.

L'attività di comunicazione dell'esistenza del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi). A tal fine, i contratti relativi a tali rapporti possono includere apposita clausola richiamante la conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti nonché la dichiarazione al rispetto delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001.

In caso di innovazioni normative o modifiche parziali o sostanziali del Modello 231, Ballestra provvederà a porre in essere le iniziative opportune a far conoscere e diffondere con tempestività i nuovi contenuti.

7.2 Formazione del personale.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di vigilanza, in collaborazione con i responsabili della Funzione Human Resource e della funzione Legal nonché con tutti i responsabili delle Funzioni aziendali eventualmente coinvolte nell'applicazione del Modello.

8 Sistema Sanzionatorio.

8.1 Principi generali.

Come espressamente richiesto dalla legge, BALLESTRA ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione con prioritario fine preventivo per la violazione delle norme del Codice Etico e del Modello. Tale sistema prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso e deve essere ispirata ai principi di tempestività, immediatezza, ed equità. Nessun comportamento e/o omissione in violazione delle

disposizioni del Modello potrà essere giustificato e/o ritenuto meno grave ancorchè compiuto nell'interesse o a vantaggio della Società.

Posto che un sistema disciplinare vero e proprio può avere come destinatari solo i lavoratori dipendenti, per questi varranno le disposizioni di seguito dettagliate, nei confronti di collaboratori e fornitori con i quali la Società intrattiene rapporti, verranno previste misure di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.).

Poiché invece l'azienda non può vincolare i collaboratori o fornitori al rispetto di specifiche procedure interne, essendo i predetti soggetti autonomi nello svolgimento dell'attività lavorativa e nella scelta delle modalità di adempimento agli obblighi contrattuali assunti, per questi dovranno valere, con particolare rigore, i principi di correttezza e buona fede nello svolgimento della loro attività per cui, anche ove non si verificassero dei fatti tali da comportare la risoluzione del contratto, l'azienda potrà valutare determinati comportamenti come contrari ai detti principi e di conseguenza intraprendere le dovute azioni, giungendo anche a risolvere un contratto in corso, a non rinnovare un contratto alla scadenza, ovvero a cessare i rapporti con l'interessato.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate ai dipendenti in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze, in linea con quanto contenuto nel CCNL e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui é stato commesso il fatto.

In aggiunta alla sanzione disciplinare rimane il diritto della società al risarcimento del danno.

8.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti).

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

La Società applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (di seguito CCNL) che prevede agli Artt. 8, 9, 10 le sanzioni applicabili e definisce modalità e tempi di contestazione degli addebiti e di irrogazione delle sanzioni medesime.

In relazione a fatti particolarmente gravi la Società può, in ogni caso, risolvere il rapporto di lavoro per giusta causa, ex art. 2119 cod.civ., ovvero per giustificato motivo soggettivo, ex art.2118 cod.civ., fermo il rispetto delle procedure di cui all'art.7 L. n. 300/70 e del CCNL.

In ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 e fermo il rispetto delle suddette procedure, la Società sanzionerà, quindi, la violazione da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nel presente Modello con le sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

A tal fine la Società rende edotti i propri dipendenti del fatto che il Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto e/o la violazione dello stesso, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) che, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'onere di pubblicità del presente Modello e, quindi, del sistema sanzionatorio qui previsto, così come del Codice Etico è assolto tramite affissione dello stesso nella bacheca aziendale e sarà reso accessibile a tutti i lavoratori mediante pubblicazione nella intranet aziendale.

A fronte di eventuali mancanze, la Società applicherà una delle sanzioni previste dal CCNL tenendo in considerazione il principio della gradualità, ovvero della proporzionalità tra infrazione e sanzione, nonché l'incidenza dell'elemento psicologico e di altre eventuali circostanze aggravanti (es. recidiva) o attenuanti (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze ecc.).

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto 231/2001 sarà costantemente monitorata dall'Organismo di vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate e alle circostanze poste a fondamento delle stesse in collaborazione, principalmente, con il responsabile della funzione Risorse Umane.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

a) Richiamo verbale.

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso Ballestra.

b) Ammonizione scritta

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo.

c) Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare e sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

Tali sanzioni riguardano le violazioni di maggior rilievo, nel rispetto e nella corretta applicazione delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Ballestra, che comporta la sospensione dal servizio per un periodo comunque non superiore a 3 giorni e dal trattamento economico fino ad un massimo di tre ore di retribuzione.

d) Licenziamento con preavviso

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per Ballestra.

e) Licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

Concerne l'adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, ovvero verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti.

Con riguardo ai dirigenti e in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del modello di organizzazione, gestione e di controllo, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee, in conformità alla normativa vigente e al CCNL Dirigenti di aziende industriali (nei casi più gravi, licenziamento con o senza preavviso, laddove il comportamento posto in essere concretizzi una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto).

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello, del Codice Etico o delle procedure aziendali da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza sarà tenuto ad informare l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali dovranno assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

8.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicherà quanto previsto nei paragrafi dedicati ai "lavoratori dipendenti" e/o ai "dirigenti"; nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto indicato nel paragrafo dedicato ai "collaboratori".

8.6 Misure nei confronti di Collaboratori e altri soggetti Terzi.

I comportamenti, posti in essere da collaboratori, partner commerciali, consulenti, fornitori e altri soggetti Terzi, in contrasto con la legge e con il Codice Etico o l'eventuale coinvolgimento in reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale sulla base di specifiche clausole inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

9. Glossario.

Nel presente modello organizzativo si intendono per:

Apicali: le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Aree a rischio reato 231: le attività cosiddette 'sensibili', ovvero quelle specifiche attività nel corso del cui espletamento si è ravveduta la presenza di condizioni che possano determinare la commissione dei reati.

Azienda: La società titolare del presente Modello.

Collaboratore: Colui che collabora nelle attività delle Società senza appartenere alle stesse, in assenza di contratto di lavoro dipendente.

CCNL: Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società, pro tempore vigente

Clienti: Soggetti che instaurano un rapporto contrattuale avente ad oggetto la progettazione e la fornitura da parte delle Società di impianti per l'industria della detergenza e di alcune applicazioni della chimica inorganica.

D.Lgs. 231/01 o Decreto Legislativo o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

D.Lgs. 81/08: il Decreto Legislativo 81 del 9 Aprile 2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008, recante il "Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro".

Destinatari: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, la Società di Revisione, i dipendenti delle Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, su base continuativa, vi instaurano rapporti e relazioni ed operano per conto o nell'interesse delle Società secondo quanto specificato nel paragrafo 3.2.

Dipendenti: Personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato con BALLESTRA, lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato (Collaboratori a progetto) assimilabili ai dipendenti.

Direzione: Presidente e Amministratore Delegato della Società e Comitato esecutivo.

DVR o Documento di Valutazione dei Rischi: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito di tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RSL e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

Linee Guida di Confindustria": le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria in data 31 marzo 2008 nella versione aggiornata di giugno 2021.

Management: Dirigenti e responsabili di funzione.

Mappatura: rilevazione dei processi e dei ruoli aziendali che in via teorica potrebbero essere attività e attori della commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo o "Modello": tutti i documenti e le norme elencate al § 3.7.1 del presente documento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Personale: Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.

Processi Sensibili: processi aziendali o attività della Società dove, per le loro caratteristiche, possono in via teorica realizzarsi i reati presupposto.

Processi strumentali: processi nel cui ambito ed in linea di principio potrebbero crearsi "strumenti" ovvero configurarsi "condizioni o mezzi" per la commissione dei Reati presupposto.

Reati presupposto o Reati: L'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).

Società: Ballestra spa, nella veste di titolare del presente Modello Organizzativo.

Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Terzi: collaboratori, fornitori, consulenti, agenti, partner e gli altri soggetti del cui supporto la Società si avvale per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Ufficio legale: Responsabile Ufficio Legale di BALLESTRA.