



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Redatto ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante  
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,  
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica  
a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300".

**CODICE DISCIPLINARE 231**

## Gruppo Balletta S.p.A.

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo Balletta S.p.A.  
con approvazione nella seduta del 03 Marzo 2022.

## STORIA DEL DOCUMENTO

ID DOC	VER.	CONTENUTI	APPROVAZIONE	DATA	CONTROLLO
GB S.P.A._MOG 231_ CODICE DISCIPLINARE 231_VER.1.0_2022	VER.1.0_2022	I <sup>a</sup> EMISSIONE	CDA	03.03.2022	HR

## STATO DELLE REVISIONI

DATA	CODICE DOCUMENTO	REVISIONE	CONTROLLO	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE

# INDICE

<b>1. Fonti normative di riferimento</b>	<b>4</b>
<b>2. Adozione del Codice Disciplinare 231</b>	<b>4</b>
<b>3. Destinatari del Codice</b>	<b>5</b>
<b>4. Principi su cui si fonda il Codice Disciplinare 231 di Gruppo Balletta S.p.A.</b>	<b>5</b>
<b>5. Le condotte rilevanti</b>	<b>6</b>
<b>6. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento e di irrogazione della sanzione disciplinare</b>	<b>7</b>
<b>7. Procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare</b>	<b>8</b>
<b>8. Le sanzioni disciplinari</b>	<b>9</b>
8.1 Apicali, Sindaci, Revisori e OdV	9
8.2 Dipendenti Gruppo Balletta S.p.A	10
8.3 Lavoratori autonomi, consulenti, <i>partners</i> e terzi destinatari	12
<b>9. Pubblicazione del Codice e successive modifiche</b>	<b>13</b>

# 1. FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

Le presenti fonti normative disciplinano il rapporto lavorativo instaurato tra Gruppo Balletta S.p.A. e le risorse umane che, a vario titolo, pongono in essere delle attività in nome, per conto e nell'interesse della Società, da cui scaturiscono diritti ed obblighi reciproci:

- › la Costituzione;
- › la Legge 300 del 1970 (Statuto dei Diritti dei Lavoratori);
- › il Codice Civile (ed in particolare, gli articoli 2104, 2105 e 2106);
- › il Codice Penale e la legislazione speciale in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- › il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (di seguito, il "CCNL");
- › il Modello di organizzazione e di gestione adottato dalla Società, compresi tutti i documenti ad esso riferibili e in esso richiamati che ne fanno parte integrante (di seguito "MOG" o "MOG 231" o "Modello");
- › Codice Etico e di Comportamento Gruppo Balletta S.p.A.;
- › i sistemi gestionali adottati volontariamente dall'ente;
- › ordini di servizio, le altre norme regolamentari interne e gestionali adottate legittimamente dalla Società;
- › fonti pattizie come contratti, accordi, lettere d'incarico.

Tali fonti - di rango normativo nazionale ed organizzativo "interno" - non escludendosi e non contrastandosi reciprocamente ma, bensì, integrandosi, formano il sistema disciplinare su cui poggia la struttura del presente Codice Disciplinare 231 (di seguito, il "Codice").

## 2. ADOZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE 231

In ottemperanza a quanto prescritto dal d.lgs.231/01 (di seguito, il "Decreto") agli artt. 6, co.2 lett. e) e 7, co.4 lett. b) l'ente, al fine di assicurare la compiuta attuazione del proprio MOG 231, nonché la cogenza dell'apparato regolamentare interno ad esso connesso e riferibile, deve dotarsi di un sistema disciplinare interno e specificamente strutturato capace di sanzionare a livello disciplinare il mancato rispetto di quanto in esso stabilito.

L'introduzione di un sistema disciplinare rappresenta, tra l'altro, un importante elemento strutturale del MOG 231 per potersi conformare alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti: tale adempimento, infatti, rappresenta uno degli elementi di efficacia del sistema organizzativo voluto ai sensi dal Decreto e, quindi, strumentale a poter esonerare l'ente da una potenziale contestazione in sede penale.

Il Modello di Gruppo Balletta S.p.A. è stato concepito e costruito tenendo in considerazione l'esigenza di addivenire ad una globale integrazione tra quanto predisposto a livello operativo e, quindi, l'insieme della documentazione che regola i processi aziendali, con i principi e i presidi definiti a livello di governance 231 tesi ad evitare il verificarsi di determinate fattispecie di reato.

Per "violazione del Modello", pertanto, non deve intendersi la sola violazione delle statuizioni riferibili al documento in quanto tale identificato o i singoli documenti di cui esso è composto o recepisce, ma anche la violazione di principi etici che ispirano l'agire quotidiano e che si rinvergono nelle regole e nelle procedure operative definite dai vari documenti aziendali che vanno componendo, integrandosi, il descritto sistema regolamentare interno ai fini 231.

Il rispetto delle prescrizioni ivi definite rappresenta un obbligo di rilevanza contrattuale imposto ai Destinatari che operano per conto e nell'interesse di Gruppo Balletta S.p.A. e rientra nel più generale obbligo, nonché un dovere personale, di serbare una condotta in linea con le norme di legge e dei regolamenti aziendali, in modo da non pregiudicare o mettere a rischio gli interessi della Società.

Tramite il presente Codice, Gruppo Balletta S.p.A. ha voluto prevedere e rendere noto a tutti i Destinatari

i presupposti, le condizioni e le conseguenze del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le sanzioni disciplinari si ispirano ai principi di seguito indicati e tendono al rafforzamento del senso di responsabilità e di appartenenza a Gruppo Balletta S.p.A. e, inoltre, al ripristino dei rapporti corretti all'interno della comunità lavorativa.

Ogni infrazione accertata del MOG 231 rappresenta per la Società una forma di inadempimento contrattuale, perché lesiva del rapporto di sinergia, fiducia, diligenza e fedeltà, non solo verso quest'ultima, ma nei confronti dei propri colleghi, nonché potenzialmente idonea a cagionare un danno all'intera compagine societaria.

La fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare segue i principi di legge sanciti dall'ordinamento giuridico italiano e, in particolare, dalla L.300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), dai CCNL applicati e dagli accordi stipulati.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria per i medesimi fatti, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs.231/01.

### 3. DESTINATARI DEL CODICE

I soggetti destinatari del presente Codice Disciplinare 231 sono:

- › **i membri del CdA e del Collegio Sindacale, i Revisori e l'OdV nominato;**
- › **i soggetti in posizione "apicale", così come definiti dall'art.5, co.1 del Decreto:** si intendono 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;
- › **i soggetti "sottoposti" all'altrui direzione e vigilanza, così come definiti dall'art.5, co.2 del Decreto:** si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (es. operai, impiegati) o dal livello e, in generale, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza altrui;
- › **i soggetti terzi:** tutti i soggetti (es. consulenti esterni, collaboratori, agenti, etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del MOG in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società come soggetti esterni e autonomi.

### 4. PRINCIPI SU CUI SI FONDA IL CODICE DISCIPLINARE 231 DI GRUPPO BALLETTA S.P.A.

Il Codice fonda la propria natura di atto regolamentare e normativo interno sui seguenti principi:

- › **Pubblicità:** atto che regola la vita lavorativa dei Destinatari, sia dentro la sede lavorativa che fuori dalla stessa, qualora impegnati in attività lavorative esterne, è affisso in un luogo accessibile a tutti presso la sede legale, nonché reso fruibile per la consultazione quotidiana sul sistema intranet aziendale. In fase di prima adozione e, quindi, successivamente alla sua approvazione da parte del vertice amministrativo, è inviato ad ogni lavoratore dipendente per opportuna conoscenza, attraverso canali idonei a comprovarne la personale ricezione ed impegno alla presa visione. Per quanto concerne, invece, le nuove e future assunzioni, al pari di ogni altro documento aziendale, verrà fornito in copia al nuovo dipendente o comunque messo a sua disposizione secondo le modalità informatiche che di volta in volta l'Organo amministrativo riterrà opportune;
- › **Legalità:** perché espressamente richiesto dall'art.6, co.2, lett. e) e co.2-bis, lett. d) e dall'art.7, co.4, lett. b) del Decreto.

- › **Collaborazione:** inteso come dovere di conformare la propria condotta lavorativa al complesso dei doveri e obblighi di servizio dettati per la realizzazione degli interessi della Società o comunque intesi ad agevolarne la realizzazione.
- › **Tipicità:** trattasi di ipotesi di condotte che violano quei valori etici e organizzativi di cui la Società si fa portatrice, strategici alla realizzazione del proprio oggetto sociale e che globalmente ha inteso racchiudere nel proprio MOG 231, ritenute idonee a scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi societari.
- › **Specificità:** il fatto contestato deve essere un fatto materiale specifico e circostanziato, consentendo sempre il diritto di difesa del Destinatario.
- › **Complementarità:** il presente Codice non è alternativo al sistema disciplinare previsto dalla legge, dal CCNL e dagli accordi applicati da Gruppo Balletta S.p.A..
- › **Contraddittorio:** non può essere adottato un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Allo stesso tempo non può essere negato il diritto del dipendente di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- › **Gradualità:** le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto delle norme di comportamento previste nel MOG 231 e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.
- › **Proporzionalità:** il giudizio tra violazione contestata e provvedimento adottato si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento del lavoratore e dell'adeguatezza della sanzione.
- › **Tempestività:** la contestazione disciplinare deve avvenire immediatamente, avuto riguardo alle circostanze di luogo e di tempo e compatibilmente con le necessità aziendali di svolgere eventuali brevi verifiche e accertamenti preventivi.

## 5. LE CONDOTTE RILEVANTI

Nel pieno rispetto delle disposizioni del CCNL applicato e della normativa vigente, le sanzioni previste dal Codice si applicano in caso di violazione accertata delle norme comportamentali e procedurali previste dal MOG 231.

Costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Nello specifico, quindi, il presente Codice mira a sanzionare il contravventore indipendentemente dal fatto che la violazione accertata sia scaturita dalla commissione di un reato, da un suo accertamento giurisdizionale o da un effettivo danno arrecato alla Società. Queste condotte per il solo fatto di essere contrarie agli obblighi contenuti nel presente documento e nelle fonti normative citate, costituiscono un illecito disciplinare.

Assumono rilevanza, a fini esemplificativi e non esaustivi, le condotte riconducibili a:

- › la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi e funzioni sensibili) o di attività a questi connesse;
- › la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento di Gruppo Balletta S.p.A., ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- › il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo Balletta S.p.A. e del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di Gruppo Balletta S.p.A. ai sensi del Decreto;
- › il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo Balletta S.p.A. e del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso

l'autore della violazione, commesse in violazione della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro;

- › ostacolare l'attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – OdV;
- › l'elusione fraudolenta delle prescrizioni regolatorie previste dal MOG, così come dei protocolli di prevenzione ed operativi ivi previsti e/o dallo stesso recepiti;
- › mancato rispetto delle procedure interne di cui ai sistemi gestionale adottati volontariamente dall'ente;
- › la mancata partecipazione agli eventi formativi organizzati sul tema della responsabilità amministrativa degli enti e sul MOG.

Nell'ambito della "Policy Whistleblowing" le sanzioni potranno essere previste a fronte:

- › del mancato rispetto delle prescrizioni poste a tutela del segnalante, nonché qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni;
- › l'invio o l'effettuazione di una segnalazione, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate;
- › qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Responsabile della Segnalazione Whistleblowing – RSW;
- › nel caso in cui il Segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della Segnalazione;
- › in caso di comportamenti abusivi del Segnalante;
- › in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori – dirigenti e subordinati – nei confronti del Segnalante;
- › nel caso in cui il RSW non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- › in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle Segnalazioni.

## 6. IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NELLA FASE DI ACCERTAMENTO E DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

In considerazione dei poteri attribuiti dalla legge all'OdV, nonché del riconoscimento operato dal vertice societario della coesistenza dello stesso all'interno dell'organigramma aziendale, nell'ambito della vicenda disciplinare può svolgere un ruolo attivo di natura propositiva, consultiva e valutativa, qualora richiesto.

L'OdV dovrà esser sempre informato qualora pervengano alla Società notizie relative a presunte violazioni al MOG, nonché dell'iter di accertamento della violazione intrapreso dagli organi preposti, a prescindere dall'applicazione o meno di un provvedimento di natura sanzionatoria.

In ossequio a quei poteri di vigilanza, ove l'OdV riscontri violazioni delle componenti del Modello 231 di Gruppo Balletta S.p.A. nel corso della sua attività ispettiva, indipendentemente dal ruolo svolto del soggetto interessato, provvederà a segnalarle e a relazionare per iscritto al vertice societario nella persona del Presidente del CdA, al Collegio Sindacale e alle funzioni competenti cui competono le opportune iniziative in merito.

L'Organismo svolge, altresì, un ruolo di controllo sull'effettiva attuazione delle disposizioni del presente Codice da parte dell'organo amministrativo, operando tramite i canali informativi definiti dal MOG 231, avendo cura di tenere traccia scritta delle sue attività. Per tale ragione, l'OdV provvederà sempre a verbalizzare le medesime, che saranno dallo stesso custodite nel "Libro adunanze OdV".

L'OdV dialoga con i Destinatari attraverso flussi informativi previsti dal MOG 231 e dallo "Statuto dell'OdV", tramite un canale informatico di cui alla presente casella di posta elettronica dedicata e di suo uso esclusivo: [odv@gruppoballetta.it](mailto:odv@gruppoballetta.it)

## 7. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

In ottemperanza a quanto prescritto dalla legge, non potrà esser adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Destinatario, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Gruppo Balletta S.p.A. applica il CCNL Centri elaborazioni dati-C.E.D. - u.a.r. -, a mente del quale:

- › il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa. Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi. È altresì obbligatorio il rispetto della L. 675/96 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.
- › l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive per ricevuta entro 15 giorni dalla scadenza del termine di cinque giorni assegnato al lavoratore stesso, per presentare le sue controdeduzioni così come indicato dal datore di lavoro stesso al momento della contestazione degli addebiti disciplinari. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Relativamente ai soggetti che ricoprono un ruolo di alta amministrazione, gestione apicale e di controllo (amministratori, manager, sindaci, revisori), invece, l'accertamento della violazione è di esclusiva competenza degli organi societari preposti.

Nell'ambito di tali vicende disciplinari, l'OdV può assumere un ruolo di impulso e/o consultivo verso il CdA.

› **Impulso** - Fermo restando il ruolo degli organi interni preposti all'accertamento della violazione, in caso di riscontro di una presunta violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, soggetto apicale, sindaco o revisore, l'OdV, tramite i canali stabiliti nello "Statuto dell'OdV", trasmette all'Amministratore Delegato o al Presidente del Consiglio di Amministrazione (per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale), una relazione contenente:

- ›› una chiara descrizione dei fatti in contestazione e le previsioni del MOG che si presumono esser violate;
- ›› le generalità del soggetto presunto responsabile della violazione;
- ›› gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- ›› una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

È compito del CdA convocare il soggetto cui presumibilmente viene addebitata la violazione.

La convocazione deve:

- ›› essere effettuata per iscritto;
- ›› contenere l'indicazione puntuale della presunta condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- ›› contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- ›› contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

È sempre garantito il diritto di difesa del convocato.



› **Consultivo** - All'adunanza può esser invitato l'OdV per esprimere un parere non vincolante sul fatto o sulla sanzione da applicare.

L'OdV resta destinatario, sempre e comunque, delle determinazioni assunte con delibera del CdA e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, per le opportune verifiche.

## 8. LE SANZIONI DISCIPLINARI

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rappresenta il naturale epilogo di una fase di accertamento condotta dalla Società, relativamente a condotte poste in essere dai Destinatari in violazione del MOG 231 e che ledono il rapporto di fiducia instaurato con la stessa: per tale motivazione, a queste condotte trasgressive devono seguire azioni di tipo sanzionatorio.

Fermo restando il potere dell'organo amministrativo di irrogare una sanzione, il procedimento disciplinare, l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto sempre delle norme di legge di volta in volta applicabili e dei sovraesposti principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

### 8.1 APICALI, SINDACI, REVISORI E ODV

#### APICALI

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del Modello, globalmente inteso, da parte di uno o più soggetti che rivestono ruoli di alta amministrazione e gestione "apicale", i competenti organi sociali dell'ente, in base alle rispettive competenze, attribuzioni e normative vigenti, procederanno ad assumere le iniziative sanzionatorie ritenute più opportune, tenendo conto della gravità della violazione, del danno e pregiudizio arrecato, in conformità con i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto.

Tra queste gli organi sociali competenti potranno assumere anche provvedimenti quali:

- › una dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- › una diffida formale;
- › una revoca dell'incarico e/o delle deleghe conferite;
- › una richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

#### SINDACI E REVISORI

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del Modello, globalmente inteso, da parte di uno o più Sindaci o Revisori, il Presidente del CdA, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la condotta contestata.

L'adozione del provvedimento conseguente l'accertamento della violazione spetta comunque all'Assemblea.

#### AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nello "Statuto dell'OdV", esser sempre informato qualora sia aperto un procedimento disciplinare nei confronti di un soggetto rientrante nelle precedenti categorie di organi societari, nonché dell'esito del procedimento disciplinare indipendentemente dall'irrogazione di una sanzione per violazione del MOG.

Di tal guisa, qualora ritenuto necessario, l'Organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le opportune valutazioni e che potrà esprimere parere non vincolante sulla tipologia di sanzione da applicare.

## OdV

In caso di presunti comportamenti posti in essere in grave violazione del Modello, globalmente inteso, da parte dell'OdV, il CdA dovrà contestare per iscritto le presunte violazioni rilevate, invitando lo stesso a presentare deduzioni scritte su quanto contestato.

L'adozione del provvedimento di revoca dell'incarico, conseguente l'accertamento della grave violazione, spetta al esclusivamente al CdA.

Restano ferme le previsioni in ambito di collegialità così come quelle relativamente al singolo componente dell'OdV.

## **8.2 DIPENDENTI GRUPPO BALLETTA S.P.A.**

Per il rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), si fa riferimento alla normativa del CCNL applicato, in particolar modo al Titolo XXV - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI -, e alle norme del codice civile, tra cui gli artt. 2104, 2105 e 2106 che qui si riportano.

- **Art.2104** – Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
- **Art.2105** – Obbligo di fedeltà. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio.
- **Art.2106** – Sanzioni disciplinari. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni descritte nella presente sezione, si fanno ricomprendere tutte quelle risorse legate alla Società da un vincolo di rapporto di subordinazione e dipendenza lavorativa. Di tal guisa, in relazione al fatto commesso, le sanzioni verranno applicate tanto al personale che riveste posizioni aziendali di alto profilo organizzativo-funzionale, quanto al personale definito come "sottoposto": l'appartenenza o meno a tale categoria, nonché le responsabilità connesse alla funzione di competenza, incidono sul grado di commisurazione della sanzione.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta ai sensi del CCNL C.E.D., i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.107;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Tali sanzioni, oltre ad esser applicate nei casi di violazione degli obblighi previsti dal CCNL applicato, a seconda della loro gravità, saranno applicate qualora la condotta del dipendente sia in contrasto con il complesso delle regole o dei principi imposti da Gruppo Balletta S.p.A., il cui rispetto rientra tra i doveri di ogni Destinatario, nel Modello 231, dal Codice Etico e di Comportamento, nonché nella Policy Whistleblowing qualora la condotta sia stata accertata in violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nello specifico:

*Trasgressioni che comportano il richiamo di cui rispettivamente ai numeri 1) e 2):*

- 1) Il richiamo verrà comminato al lavoratore che violi i principi imposti dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni

prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adottati nell'espletamento di attività nei processi sensibili 231 un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza lieve delle disposizioni impartite dall'Ente;

**2) Il richiamo verrà inflitto a fronte di:**

- › inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili 231, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, ma comunque non grave;
- › negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- › in generale, mancanze punibili con il richiamo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidiva, esse abbiano una maggiore rilevanza.

*Trasgressioni che comportano la multa di cui al numero 3):*

**3) Il provvedimento della multa si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:**

- › violi le procedure interne previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico: a titolo esemplificativo, non osservanza di procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte o dei provvedimenti adottati dallo stesso, ecc.;
- › adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero un'abituale negligenza o inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;
- › lieve violazione della Policy Whistleblowing, nella misura in cui non venga arrecato un pregiudizio al segnalante.

*Trasgressioni che comportano la sospensione di cui al numero 4):*

**4) Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico è applicabile al dipendente a fronte di:**

- › di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- › reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il richiamo inflitto per iscritto;
- › infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- › in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidiva, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- › violazione della Policy Whistleblowing, nella misura in cui non assuma il carattere della lievità entità, valutato sulla base dei risultati dell'istruttoria condotta dalle funzioni preposte.

*Trasgressioni che comportano il licenziamento di cui al numero 5):*

**5) Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento disciplinare si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, a titolo esemplificativo, al dipendente che:**

- › adottati nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure sanzionatorie previste da Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio per Gruppo Balletta S.p.A. o terzi;
- › abbia posto in essere, anche a titolo di concorso o tentativo, un comportamento diretto alla commissione di

un reato previsto dal Decreto;

› abbia violato in modo grave la Policy Whistleblowing, ponendo in essere condotte in violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione o sia stato accertato il dolo o la colpa grave nell'effettuazione di segnalazioni rivelatesi infondate.

L'intera fase è gestita dalle risorse interne di Gruppo Balletta S.p.A. preposte. In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- › alla posizione e al ruolo ricoperto del soggetto nell'ambito della Società;
- › all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- › al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- › alle mansioni del lavoratore;
- › alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- › alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- › alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- › alla violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- › alla gravità della violazione delle misure di tutela del segnalante;
- › all'accertamento del dolo o colpa grave nell'effettuazione di segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **AZIONE DELL'ODV**

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti dallo "Statuto dell'OdV", esser sempre informato qualora sia aperto un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente rientrante nella presente categoria, nonché dell'esito del procedimento disciplinare indipendentemente dall'irrogazione di una sanzione per violazione del MOG. Di tal guisa, qualora ritenuto necessario, l'organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le opportune valutazioni e che potrà esprimere parere non vincolante sulla tipologia di sanzione da applicare.

### **8.3 LAVORATORI AUTONOMI, CONSULENTI, PARTNERS E TERZI DESTINATARI**

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto per quanto applicabile alla presente categoria, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, nei casi più gravi all'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tale misura potrà, a seconda dei casi, esser preceduta da una formale diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Gruppo Balletta S.p.A. prevede che le parti terze sottoscrivano a livello contrattuale una specifica clausola definita "CLAUSOLA 231", attraverso la quale quest'ultime assumono l'impegno a conformarsi al sistema organizzativo interno previsto dal Codice Etico e di Comportamento Gruppo Balletta S.p.A., dal MOG 231 per quanto di competenza.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organo Amministrativo che provvederà ad informare tempestivamente e per iscritto l'OdV.

Gruppo Balletta S.p.A. si riserva la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali, di immagine e reputazione.

### AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nello "Statuto dell'ODV", esser sempre informato qualora vengano contestate delle violazioni del MOG ad un soggetto rientrante nella presente categoria, nonché dell'esito del procedimento. Di tal guisa, l'Organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo all'OdV tutti gli elementi di prova raccolti per la valutazione.

## **9. PUBBLICAZIONE DEL CODICE E SUCCESSIVE MODIFICHE**

Il presente Codice entra in vigore successivamente alla delibera di approvazione da parte del CdA.

È reso pubblico nell'ambito di tutta la struttura societaria a norma di legge.

Delle successive modifiche deve esser data traccia nella griglia predisposta alla pag.2 del presente documento, che possono esser apportate solo previa valida delibera del CdA di Gruppo Balletta S.p.A., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

