

**BOOM Image Studio S.p.A.**

P.IVA 10189460966 REA: MI – 2512877

Via Galvano Fiamma no. 18

20129 - Milan (MI), Italy

[legal@boom.co](mailto:legal@boom.co)

# BOOM!

**MODELLO ORGANIZZATIVO - SUMMARY**

**BOOM Image Studio S.p.A.**

**RESPONSABILITA' DELL'ENTE EX D.LGS. 231/2001.**  
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI BOOM IMAGE STUDIO S.P.A.**

Questo documento contiene una sintesi del Modello Organizzativo di BOOM Image Studio S.p.A., con sede in via Galvano Fiamma, 18, 20129, Milano (MI) (in breve “**BOOM**” o la “**Società**”).

**1. La responsabilità amministrativa da reato dell'ente ex D. Lgs. 231/2001**

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la cd. **responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato**, che prevede che l'ente possa essere ritenuto responsabile per le condotte penalmente illecite commesse da persone fisiche ad esso interne e sancisce, in quel caso, l'applicazione delle varie tipologie di sanzioni previste all'art. 9, ossia, nella specie, sanzioni pecuniarie (applicate per “quote” in proporzione alle capacità economiche dell'ente), sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna.

L'art. 5 del Decreto individua due categorie di soggetti le cui condotte illecite possano determinare una responsabilità ex D.lgs. 231/01 in capo all'ente:

- i **soggetti apicali**, ossia coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (di seguito “**Apicali**”);
- i **soggetti non apicali**, ossia coloro che sono sottoposti all'altrui vigilanza o direzione (di seguito “**Non Apicali**”).

Perché possa sorgere in capo all'ente una responsabilità ai sensi del Decreto in esame, non è sufficiente che le condotte penalmente rilevanti siano state realizzate dai soggetti individuati all'art. 5; sono due gli ulteriori requisiti necessari:

1. il reato perpetrato dalla persona fisica deve rientrare tra i cd. “**reato presupposto**” indicati espressamente agli artt. 24 ss. del Decreto;
2. il comportamento penalmente illecito deve essere stato commesso “nell'interesse o a vantaggio dell'ente”.

Sono previsti alcuni casi di esenzione della responsabilità dell'ente, che sono:

- il fatto che l'agente abbia agito esclusivamente nell'interesse o a vantaggio proprio;
- il fatto che l'ente abbia volutamente impedito il compimento dell'azione o il realizzarsi dell'evento.

Per quel che più vale, poi, il Decreto esclude, a determinate condizioni, la responsabilità dell'ente che dia prova di essersi attivamente adoperato per prevenire la commissione dell'illecito.

A tal fine, è necessario che l'ente, da una parte, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione (c.d. MOG 231) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e, dall'altra, che lo stesso abbia affidato il compito di vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, nonché di curare

l'aggiornamento, ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza).

In particolare, l'ente munito di un Modello di Organizzazione e Gestione non è considerato responsabile quando:

- il reato sia stato commesso da persona che riveste una posizione apicale che abbia eluso fraudolentemente il MOG 231, nonostante siano stati posti in essere i dovuti controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- il reato sia stato commesso da soggetto sottoposto per ragioni diverse rispetto all'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dell'ente ed il MOG 231 adottato sia adeguato, correttamente aggiornato e sia corredato da un sistema disciplinare sanzionatorio.

## **2. Il Modello di Organizzazione e Gestione di BOOM**

Al fine di allinearsi alle disposizioni normative contenute nel Decreto e creare uno strumento che, integrandosi e coordinandosi con le procedure aziendali, costituisca un efficace sistema di prevenzione ed un efficiente piano di controllo per il monitoraggio dei rischi relativi alla commissione di condotte astrattamente idonee a far insorgere qualsivoglia forma di responsabilità in capo a BOOM S.p.A., la Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un adeguato ed efficiente sistema di compliance interna, predisponendo ed adottando un apposito Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/2001 ed istituendo, ai fini del controllo sulla sua efficace attuazione, un Organismo di Vigilanza con autonomi poteri di controllo e di spesa.

La struttura del MOG 231 di BOOM si articola in una sezione di Parte Generale, in cui è definita l'impalcatura su cui si regge l'intero Modello, e diverse sezioni di Parte Speciale, redatte in relazione alle varie tipologie dei reati presupposto contemplati dal Decreto, per i quali, nelle operazioni di risk assessment svolte, è stato rilevato un astratto rischio di commissione da parte dei destinatari.

La Società si è inoltre dotata di un proprio Codice Etico, formalizzando i principi e le regole di condotta di ordine generale cui deve ispirarsi l'esercizio di qualsiasi attività aziendale. Anche tale Codice Etico costituisce parte integrante del MOG 231 di BOOM.

### **2.1 Parte Generale**

La Parte Generale del MOG 231 adottato dalla Società si articola in quattro focus dedicati ad altrettanti elementi caratterizzanti della struttura del Modello:

#### **a) Processo di gestione delle segnalazioni (c.d. Sistema di Whistleblowing)**

Tale procedura è stata definita allo scopo di incentivare tra i vari destinatari del Modello un corretto ricorso all'istituto del whistleblowing, ossia lo strumento con cui a ciascuno dei destinatari è riconosciuta la facoltà di segnalare, in modo serio e circostanziato, qualsiasi trasgressione di leggi o regolamenti, di principi sanciti nel Codice Etico, di norme e procedure

aziendali ovvero qualsiasi altro fatto od omissione di cui sia a conoscenza, che possa determinare in modo diretto o indiretto un danno economico, patrimoniale o di immagine per la Società, ovvero un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti.

In base a quanto stabilito nel Modello, unico destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza, che ne garantisce la riservatezza.

La segnalazione può pervenire all'OdV a mezzo posta interna o tramite l'indirizzo di posta elettronica [odv@boom.co](mailto:odv@boom.co). Sarà compito dell'OdV dare avvio al processo di verifica della fondatezza della segnalazione, all'esito del quale potrà, alternativamente:

- i) archiviare il procedimento e, in caso di segnalazione palesemente infondata, effettuata con dolo o colpa grave, avviare una procedura sanzionatoria per il segnalante;
- ii) comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti a provvedere all'esercizio dell'azione disciplinare e ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti ed azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società, ovvero, ove necessario, presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

#### **b) Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza di BOOM è un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa, di controllo e di spesa, cui è demandato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne i periodici aggiornamenti. La Società ha affidato tale incarico a un organismo monocratico, il cui membro è dotato dei necessari requisiti di autonomia ed indipendenza, di onorabilità e di professionalità.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue attività, qualora si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi, potrà avvalersi della collaborazione di soggetti appartenenti alle diverse attività aziendali, che dovranno garantire la loro massima collaborazione.

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle Attività a rischio, nonché quella relativa ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

In ogni caso, dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) nei confronti dei quali la magistratura proceda per taluno dei Reati Presupposto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla Magistratura e dagli organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali della Società;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta, ispezioni, verifiche o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i Reati Presupposto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;

- procedimenti disciplinari svolti, eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni.

### c) **Sistema disciplinare**

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lettera e), del Decreto, la Società, al fine di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'OdV e l'effettività dell'applicazione del MOG 231 di Boom, ha introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello.

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:

- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, ed in generale a tutti i dipendenti così come a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito della Società concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività aziendale, compresi i collaboratori, i partner commerciali e i fornitori.

Merita di essere evidenziato, infine, che l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito penale che le stesse condotte possano integrare.

### d) **Diffusione e conoscenza del Modello**

Presupposto perché il Modello possa realmente costituire esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente è la sua efficacia, nonché la sua concreta ed effettiva applicazione.

Proprio a tal fine, la Società si è impegnata ad adottare iniziative che garantiscano la sua divulgazione tra tutti i potenziali destinatari del Modello, sia interni che esterni alla realtà aziendale, i quali sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

All'interno di simili iniziative, meritano di essere menzionate: l'attività di formazione del personale, differenziata sulla base delle qualifiche, funzioni e ruoli ricoperti dai Destinatari; la diffusione di una nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni; la diffusione tramite circolare interna di una nota informativa esplicativa del sistema di whistleblowing; l'informativa in sede di assunzione; la pubblicazione del Modello sul sito internet della Società.

## **2.2 Parte Speciale**

La Parte Speciale del MOG 231 di BOOM si suddivide in diverse sezioni, ciascuna dedicata ad una differente classe di reati presupposto, individuati tra quelli espressamente indicati agli artt. 24 ss del Decreto.

A seguito delle attività di risk assessment condotte, si è stabilito di prendere espressamente in considerazione soltanto i reati presupposto per i quali la Società è, in linea teorica, più esposta. Per alcune fattispecie, invece, non è stata redatta una apposita sezione di Parte Speciale.

In particolare, per quanto concerne le fattispecie di cui agli artt. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo); 25-bis1 (delitti contro l'industria e il commercio); 25-quater (Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico); 25-quater1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili); 25-sexies (Abusi di mercato); 25-undecies (Reati ambientali); 25-terdecies (Razzismo e xenofobia); 25-quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) e 25-sexiesdecies (Contrabbando) del Decreto, si è ritenuto che il rischio di commissione e/o agevolazione di tali illeciti sia assolutamente remoto, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società. Trattasi, infatti, di fattispecie che neppure in astratto parrebbero potersi insinuare nel contesto dell'operatività della Società e dei suoi Department, ragione per cui si è preferito non introdurre alcuna Parte Speciale ad hoc per garantire la massima efficacia e sinteticità del Modello.

In merito poi ai Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter) ed ai Reati Transnazionali (art. 10 L. 146/2000), non è stato ritenuto necessario predisporre una apposita Parte Speciale in quanto le fattispecie di tipo associativo sono generalmente connaturate e finalizzate alla commissione proprio di quei Reati Presupposto oggetto delle altre Parti Speciali (es., reati tributari, reati societari, reati di riciclaggio, autoriciclaggio e reimpiego). Si è quindi ritenuto che, attraverso la predisposizione delle Parti Speciali sui possibili "reati-scopo", la Società abbia adeguatamente mappato ed efficacemente predisposto le misure necessarie a prevenire anche la realizzazione delle fattispecie di tipo associativo sopra indicate.

Come detto, per ciascuna delle rimanenti classi di reato presupposto espressamente richiamate agli artt. 24 ss. del Decreto (ossia i Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della Giustizia, i Reati Societari, i Reati commessi in violazione della normativa relativa alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, i Reati di Riciclaggio, Ricettazione e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, i Reati Informatici o in materia di Diritto d'Autore, i Reati contro la Personalità Individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ed i Reati Tributari), il Modello ha invece previsto un'apposita Sezione di Parte Speciale, in cui, all'esito delle attività di risk assessment condotte, sono stati compiutamente definiti:

- l'estensione e la portata delle singole fattispecie di reato ricomprese nella specifica classe di reato presupposto;
- l'individuazione delle principali attività ed aree di rischio in cui, dal punto di vista teorico, gli illeciti potrebbero essere commessi;
- i principi di condotta a cui il Modello impone a tutti i destinatari di sottostare nello svolgimento delle attività ritenute a rischio;
- i principali presidi adottati dalla Società al fine di prevenire ed evitare l'integrazione da parte dei destinatari del Modello di quelle specifiche fattispecie di reato.

L'individuazione delle fattispecie rilevanti ai sensi del MOG 231, così come la mappatura delle attività a rischio e l'identificazione dei principi di condotta e dei presidi adottati a prevenzione della commissione di condotte illecite, sono sottoposti da BOOM ad una costante attività di aggiornamento.

### **2.3 Codice Etico**

BOOM si è infine dotata di un autonomo Codice Etico, in cui sono stati inseriti i principi generali che la Società si impegna ad applicare e a far rispettare nello svolgimento di tutte le attività, oltre alla specifica indicazione delle regole di condotta atte a disciplinare le attività di governance, di gestione dei rapporti con dipendenti e controparti terze, di gestione dei rapporti

con la collettività e di organizzazione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente.

Le norme del Codice Etico si applicano a tutti gli apicali ed ai dipendenti di BOOM, nonché a tutti coloro che cooperano allo svolgimento della sua attività e al perseguimento dei suoi fini.

I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione delle stesse; del pari, tutti i collaboratori, nel dare concreta attuazione alle loro attività, dovranno ispirarsi ai medesimi principi. I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con BOOM sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni e ai principi del Codice.

Il Codice Etico è disponibile nella sua versione integrale sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.boom.co](http://www.boom.co).