

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231

Parte Generale

Compongono il presente Documento:

- **Allegato 1:** Parti Speciali per Reato;

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
00	Delibera del CdA del 10 ottobre 2025	Adozione ed approvazione F.to Il presidente del CdA Dott. Francesco Cetta

INDICE

PARTE GENERALE.....	3
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231.....	4
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	4
1.2 GLI AUTORI DEL REATO	4
1.3 LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	5
1.4 LE SANZIONI	7
1.5 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONDIZIONI ESIMENTE.....	8
1.6 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	9
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.....	10
2.1 SOCIETÀ.....	10
2.2 IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE.....	10
2.3 ORGANIGRAMMA DELLA SOCIETÀ	10
2.4 IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ.	11
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ.....	12
3.1 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO 231.....	12
3.2 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO 231	13
3.3 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	14
3.4 LA METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT	15
3.5 I PROCESSI E LE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	16
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.	19
4.1 I REQUISITI	19
4.2 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA IN CARICA	19
4.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'INCARICO.....	20
4.4 POTERI E RESPONSABILITÀ.....	20
4.5 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (CD. "FLUSSI INFORMATIVI")	21
4.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	21
4.7 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 E WHISTLEBLOWING.....	22
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	24
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	24
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI.....	25
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	26
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL CDA	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI, COLLABORATORI, PARTNERS E CONSULENTI	26
6 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	26
6.1 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA DEL MODELLO 231.....	27
6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE.	27

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs.231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.) e alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto stabilito dal Decreto, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società medesime, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs.231/2001).

La responsabilità amministrativa dell’ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo giudizio innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

1.2 Gli autori del reato

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs.231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs.231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs.231/2001).

Qualora l’autore del reato o dell’illecito amministrativo rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell’ente nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito amministrativo sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti “apicali”, poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell’ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs.231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Le fattispecie di reato previste dal Decreto

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono solo quelle espressamente e tassativamente indicate nel medesimo Decreto, come integrato e modificato negli anni, negli artt. 24 e 25 del medesimo.

Più precisamente, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies, Art. 25-septiesdecies, Art. 25-duodevicies del d.lgs. 231/01, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/01 sono le seguenti (per l'elenco esaustivo si rimanda all'allegato).

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25 del d. lgs. 231/2001);
- **delitti contro la fede pubblica,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto, introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*", modificato dalla legge n. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016;
- **reati societari.** Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231/2001, in seguito modificato dalla Legge n. 190/2012, n. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico,** richiamati dall'art. 25-quater del d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*";
- **delitti contro la personalità individuale,** previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, e modificato dalla legge 199/2016;
- **abusi di mercato,** richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*");
- **reati transnazionali.** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa degli enti anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale.** L'art. 25-quater.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della Società

le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

- **delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** L'art. 25- *septies*, prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p. (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-*octies* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter* 1 del codice penale;
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.** L'art. 25- *octies*.1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai reati di cui al D.lgs. 184/2021.
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.** L'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 419-*bis*, 615-*ter*, 615-*quater*, 615-*quinqies*, 617-*quater*, 617-*quinqies*, 635- *bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinqies* e 640-*quinqies* del codice penale;
- **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale, del reato di cui all'art. 407, comma 2, lett. a, n.5. c.p.p. e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- **delitti contro l'industria e il commercio.** L'art. 25-*bis*.1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. 25-*nonies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171- *septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto;
- **reati in materia ambientale.** L'art.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-bis, 452-*quater*, 452-*quinqies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-bis e 733-bis del codice penale, alcuni articoli previsti dal D.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.** L'art. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui all'art. 22, comma 12-bis del d. lgs. 286/98 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;
- **reati di corruzione tra privati** richiamati dall'art.25-*ter* lett. s bis del Decreto;
- **reati di razzismo e Xenofobia,** richiamati dall'art. 25-*terdecies* del Decreto prevede la

responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui all'art. 604-bis, c.p.;

- **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli art. 2 e ss. del d.lgs. n. 74/2000;
- **reati di contrabbando**, richiamati dall'art. 25-sexiesdecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 141/2004;
- **delitti contro il patrimonio culturale**, la L. 22/2022 ha introdotto gli artt. 25-septiesdecies e 25-duodevices estendendo l'applicabilità del Decreto anche ai delitti contro il patrimonio culturale (previsti ora all'interno del nuovo Titolo VIII-bis del Codice Penale) quali: il reato di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518-octies c.p.), violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

1.4 Le sanzioni

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/01 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata 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 Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità

della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, i reati di induzione indebita a dare o promettere utilità i reati di razzismo e xenofobia, le frodi sportive, i reati tributari, reati di contrabbando, reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, i reati contro il patrimonio culturale) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la Società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

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. Si segnala, inoltre, 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 d.lgs. n. 231/2001.

1.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: condizioni esimente

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

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

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 (di seguito "Modello 231") nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza", in seguito anche "OdV");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- 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'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

1.6 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del D.Lgs.231/2001, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del D.Lgs.231/2001 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1 Società

Nuove Vacanze Romane S.r.l. (di seguito la “Società”) svolge attività di gestione di sale cinematografiche nella città di Roma, in particolare attraverso le sale denominate Cinema Adriano e Cinema Atlantic.

Il Teatro Adriano o Cinema Adriano è un cinema multisala. Nato nel 1898 come teatro lirico e noto anche come Politeama Adriano e dopo la trasformazione in sala cinematografica avvenuta nel secondo dopoguerra continuò a essere adibito a luogo per eventi dal vivo. A seguito di profondi lavori che comportarono la demolizione di tutte le strutture interne di entrambe le sale cinematografiche, l'intero stabile venne trasformato nella attuale Multisala Adriano, inaugurata il 2 aprile del 2000 dotata di 11 sale di proiezione, per 2225 posti.

Il cinema Atlantic, situato sulla via Tuscolana, fu inaugurato il 22 Settembre 1956 con la proiezione del film “Via col vento”; si distinse subito per un arredamento all'avanguardia e per la qualità audio-video. La sorpresa che accolse i visitatori fu l'apertura sul soffitto per smaltire il fumo di sigarette. Il cinema Atlantic è anch'esso multisala e dispone di 6 sale per un totale di 1689 posti.

2.2 Il sistema di corporate governance

La società adotta un sistema di *governance* “tradizionale” che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla legge;
- del Consiglio di amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione della Società, con la sola esclusione di quanto espressamente riservato dalla legge all'Assemblea o previsto dallo Statuto;
- il Sindaco Unico, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, oltre che a controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile della Società;

2.3 Organigramma della Società

La Società in base all'organigramma è strutturata come segue.

L'organizzazione aziendale della Nuove Vacanze Romane S.r.l. (NVR) si articola su una struttura piuttosto articolata e settoriale, con una suddivisione delle responsabilità tra diverse aree operative e gestionali. Al vertice dell'azienda vi è il Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Presidente e affiancato da altri consiglieri. La gestione esecutiva delle attività aziendali è demandata a più figure direttive che si occupano di ambiti specifici.

Tra le principali aree operative si evidenziano:

- **Amministrazione, Risorse Umane, Legale, Comunicazione e Manutenzione**, che rappresentano un nucleo gestionale ampio e trasversale, presidiato da una figura unica che sovrintende anche alla direzione vendite *ad interim*. In quest'ambito rientrano anche le funzioni di payroll, gestione delle pulizie, comunicazione interna ed esterna e attività legate al contenzioso e alle relazioni sindacali.
- **Contabilità e Tesoreria**, dove le competenze sono suddivise tra contabilità generale, gestione dei fornitori e tesoreria. L'organizzazione contabile è ben articolata, con specifici responsabili per le diverse aree.

- **Sistemi informatici, controllo di gestione, acquisti** ambiti strategici per il funzionamento e lo sviluppo delle attività aziendali. Parte dei servizi informatici è esternalizzata, mentre la gestione degli acquisti sono affidate a risorse interne.
- **Direzione vendite (dei cinema) e programmazione degli eventi**, con due direzioni distinte per le sedi Adriano e Atlantic, ciascuna con proprio personale di gestione, cassieri e operatori multiplex. Ogni sede ha una direttrice e un vicedirettore, oltre a un team di risorse dedicate alle operazioni quotidiane. La programmazione degli eventi è affidata a risorse interne coordinate congiuntamente a due figure già coinvolte nelle aree sopra menzionate

Infine, l'organizzazione include un comparto specifico dedicato alle pulizie, con personale assegnato a ciascuna struttura e coordinato in modo centralizzato.

Rispondono direttamente all'Organo Gestorio:

- **Area HR, Payroll, Legale, Amministrazione, Manutenzione e Comunicazione**
 - Un'unica figura ha responsabilità diretta su tutti questi ambiti.
 - Include inoltre ruoli specifici come payroll, gestione del contenzioso e delle relazioni sindacali, comunicazione, pulizie e amministrazione.
- **Area Sistemi Informatici, Controllo di Gestione, Acquisti,**
 - Anche in questo caso vi è un unico referente per tutte queste funzioni.
 - Il servizio informatico è esternalizzato, ma sotto il coordinamento aziendale.
- **Contabilità**
 - Anche in questo caso vi è un referente per le funzioni; vi è poi un responsabile della contabilità generale e fornitori, più altre due figure per contabilità e tesoreria.
- **Direzione Vendite**
 - Affidata congiuntamente a due figure già coinvolte nelle aree sopra menzionate; include la funzione di programmazione degli eventi
- **Direzioni operative dei due cinema (Adriano e Atlantic)**
 - Ogni cinema ha un direttore (o direttrice) e un vicedirettore che rispondono alla direzione centrale.

2.4 Il Codice Etico della Società.

Il Codice Etico della Società e della sua controllante contiene i principi fondamentali e i valori cui si ispira la Società nel perseguimento degli obiettivi e rappresenta una componente fondante del Modello 231 e del complessivo sistema di controllo interno.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei principi e dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide e la cui osservanza è fondamentale per il regolare svolgimento delle proprie attività, l'affidabilità della gestione e l'immagine societaria, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.

Nel Codice Etico sono, infatti, espressi i principi etici e i valori fondamentali (quali, ad esempio, riservatezza, correttezza, trasparenza, pari opportunità) che costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello 231

nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali, anche al fine di rendere operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs.231/2001.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i destinatari: esso si applica non solo alle persone legate alla Società da rapporti di lavoro subordinato ma anche a tutti coloro che operano per/ con la Società, quale che sia il rapporto (anche temporaneo) che li lega alle stesse (ad esempio, amministratori, sindaci, collaboratori esterni, fornitori).

Il Codice Etico stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e dei valori etici comunemente riconosciuti nella conduzione degli affari e sancisce i principi cui:

- si devono attenere, nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative, dei propri incarichi o delle proprie funzioni, tutti i Destinatari;
- si devono orientare le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Società sia esterni alla medesima.

Il ruolo di garante della corretta applicazione del Codice Etico è in capo all'Organismo di Vigilanza. Tale organo verifica la conformità dei comportamenti dei Destinatari del Codice alle norme dello stesso ed è competente a darvi attuazione.

E' infatti previsto l'obbligo da parte di tutti i dipendenti della Società di certificare, in fase di assunzione, di aver letto, compreso e accettato i termini del Codice Etico. I collaboratori terzi sono invece tenuti a dichiarare di aver preso visione ed impegnarsi a rispettare i principi contenuti all'interno dello stesso.

Si sottolinea come gli strumenti e le risorse del Codice Etico sopra illustrati, sono funzionali non solo al perseguimento degli scopi che sono loro propri, ossia al raggiungimento dei più elevati standard qualitativi, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare sia i comportamenti colposi, sia le condotte dolose che caratterizzano la commissione dei reati implicanti la responsabilità amministrativa della Società.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

3.1 I principi ispiratori del Modello 231

Nella predisposizione del Modello 231, la Società ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui la Società si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Più precisamente, la Società ha individuato i seguenti strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società:

- il sistema di controllo interno e, dunque, le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo di gestione;
- il Codice Etico;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL;

- in generale, la normativa italiana applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non sono riportati dettagliatamente nel presente Modello 231, ma fanno parte del sistema di organizzazione e controllo a cui lo stesso si ispira.

I principi cardine a cui il presente Modello 231 si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei processi sensibili della Società;
- i requisiti indicati dal D.Lgs.231/2001, ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello 231;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e la documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs.231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle responsabilità;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.2 Finalità e struttura del Modello 231

La decisione di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001, oltre a rappresentare una condizione di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione dei reati richiamati espressamente dal Decreto, costituisce in primo luogo un atto di responsabilità della Società stessa nei confronti dei propri dipendenti e di tutti i soggetti che collaborano con essa.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 e, ancor più, la sua efficace implementazione, contribuiscono altresì ad una migliore gestione del sistema di controllo interno favorendo, altresì, il consolidarsi di una cultura aziendale che valorizzi i principi di trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole, anche a beneficio dell'immagine della Società.

Tale Modello 231 ha tra gli obiettivi principali quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (in seguito anche "Destinatari" quali ad esempio, dipendenti, consulenti, fornitori), richiedendo loro, nell'ambito delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello 231;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria (oltre che alle disposizioni di legge) sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

Il presente Modello 231 si compone di:

- **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs.231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'OdV, i flussi informativi da e verso l'OdV, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello 231 stesso;
- **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto, alle regole comportamentali, ai principi di controllo specifici e ai presidi organizzativi. Le Parti Speciali sono state predisposte secondo due viste, ovvero:
 - **Allegato 1: Parti Speciali per Reato;**

3.3 Adozione e aggiornamento del Modello 231

La società ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello 231 con apposita delibera del CdA in data 10 ottobre 2025 e con la medesima ha nominato il proprio Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e comunque in conseguenza di circostanze che attengano a fatti quali:

- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi deve garantire il costante "adeguamento dinamico" del Modello 231, con riferimento sia alle sue componenti principali (Parte generale, Parti speciali) sia al complessivo impianto organizzativo.

Eventuali modifiche e integrazioni dovranno essere comunicate al CdA della Società, il quale provvederà ad approvarle.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello 231 viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

3.4 La metodologia di risk assessment

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs.231/2001 indica, tra i requisiti del Modello 231, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura ed organizzazione della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo (es. procedure) sia legale (es. procure) ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "Process Owner"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i Process Owner sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Al termine di questa attività è stata definita una mappa preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l'attività di analisi.

Ciascuna attività sensibile identificata, è stata valutata in termini di:

- Rischio Potenziale, ovvero il livello di rischio associato all'attività sensibile ex D.Lgs.231/2001 se non mitigato dal sistema di controllo interno posto in essere;
- Presidi di Controllo in essere e relativa adeguatezza;
- Rischio Residuo, ottenuto riducendo il valore iniziale del rischio potenziale in misura proporzionale alla forza del sistema di controllo che caratterizza l'attività in questione.

I Presidi di Controllo oggetto di valutazione sono rappresentati dai seguenti elementi:

- responsabilità organizzative (da organigramma, *job description*, deleghe e procure);
- segregazione dei compiti;
- linee guida/procedure;
- tracciabilità.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema di controllo interno esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assesment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il Modello di organizzazione, gestione e controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al Decreto ("to be").

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.Lgs.231/2001 e le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.5 I processi e le attività sensibili della Società

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello 231 dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Articolo di riferimento del D.Lgs. 231/01	Applicabilità alla Società
Delitti nei rapporti con la pubblica amministrazione	Art. 24 e Art. 25	Sì
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24- <i>bis</i>	Sì
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24- <i>ter</i>	Sì
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 – <i>bis</i>	Sì
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 – <i>bis</i> 1	Sì
Reati societari (inclusa corruzione tra privati)	Art. 25 – <i>ter</i>	Sì
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 - <i>quater</i>	Sì
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 - <i>quater</i> 1	No
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 - <i>quinqies</i>	Sì
Abusi di mercato	Art. 25 - <i>sexies</i>	No
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art.25 - <i>septies</i>	Sì
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 - <i>octies</i>	Sì
Strumenti di pagamento differenti dal contante	Art. 25 – <i>octies</i> 1	Sì
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 - <i>novies</i>	Sì
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Art. 25 - <i>decies</i>	Sì
Delitti contro l'ambiente	Art. 25 - <i>undecies</i>	Sì
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25 - <i>duodecies</i>	Sì
Razzismo e Xenofobia	Art. 25 - <i>terdecies</i>	Sì

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Articolo di riferimento del D.Lgs. 231/01	Applicabilità alla Società
Frode in competizioni sportive	Art. 25 - <i>quaterdecies</i>	No
Reati tributari	Art. 25 - <i>quingiesdecies</i>	Sì
Contrabbando	Art. 25 - <i>sexiesdecies</i>	No
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25 - <i>septiesdecies</i>	Sì
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 - <i>duodevicies</i>	Sì
Reati transnazionali	Legge 146/2006	Sì

In aderenza al dettato normativo, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le attività sensibili rilevanti per la Società.

Conseguentemente, l'attività di *risk assessment* svolta dal management ha evidenziato le seguenti *attività sensibili*, che sono aggregate per processi aziendali e che trovano regolamentazione nelle Parti Speciali del presente Modello 231:

1	Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con fornitori terzi di beni, consulenze e servizi
2	Creazione / messa in scena di opere cinematografiche teatrali o musicali e dei relativi acquisti dei diritti d'autore
3	Cessione a soggetti terzi dei diritti d'autore a scopo commerciale
4	Definizione ed attuazione degli strumenti promozionali e delle attività di comunicazione esterna
5	Gestione delle transazioni finanziarie
6	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
7	Gestione degli adempimenti obbligatori previsti dalla legge e delle relative comunicazioni
8	Raccolta, elaborazione e presentazione a soggetti pubblici o a soggetti incaricati di pubblico servizio della documentazione tecnica, economica ed amministrativa necessaria all'ottenimento e mantenimento di certificazioni, autorizzazioni, licenze concessioni e provvedimenti amministrativi per l'esercizio delle attività aziendali

9	Gestione di rapporti con funzionari pubblici nell'ambito delle attività di verifica ispettiva e di controllo effettuate dalla Pubblica Amministrazione e/o dalle Autorità di Vigilanza a cui è sottoposta la Società
10	Gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, concesse da soggetti pubblici
11	Gestione del personale e dei rapporti sindacali
12	Gestione contenziosi giudiziali e/o stragiudiziali
13	Gestione degli accordi di sponsorizzazione a favore della Società e della vendita della pubblicità
14	Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali in genere
15	Gestione dei rapporti con la Società di Revisione ed il Collegio dei Revisori
16	Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi della Società
17	Gestione dei sistemi informativi e della sicurezza informatica
18	Selezione e gestione dei rapporti con altri partner per la realizzazione di tournée in Italia e all'estero
19	Gestione dei rapporti con amministratori, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari
20	Gestione delle comunicazioni e dei rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza
21	Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con gli case di produzione e/o artisti e gruppi ospiti
22	Compravendita, anche parziale, di allestimenti scenici
23	Noleggio di allestimenti scenici (attivo e passivo)
24	Gestione degli accordi di co-produzione
25	Gestione dei biglietti omaggio

26	Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza
27	Gestione delle donazioni ed erogazioni liberali ricevute dalla Società
28	Sistema di Gestione Ambientale
29	Gestione dei rapporti con gli istituti di credito bancario e/o assicurativo
30	Gestione delle attività di promozione culturale
31	Gestione dei ricavi di biglietteria
32	Gestione della fiscalità
33	Gestione dei beni immobili soggetti a vincolo monumentale
34	Gestione dei beni mobili di interesse storico – culturale sottoposti a vincolo di tutela in dotazione alla Società

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ.

4.1 I requisiti

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

4.2 Composizione, nomina e durata in carica

L'Organismo di Vigilanza è un organo monocratico nominato dal CdA della Società e rimane in carica fino al termine del mandato dello stesso che lo ha nominato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza risponde direttamente al CdA.

La nomina dell'OdV e dei suoi componenti dovrà essere formalmente comunicata a tutti i livelli aziendali mediante circolarizzazione di un comunicato interno che illustri i poteri, i compiti e le responsabilità dell'OdV.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza può essere modificata in qualsiasi momento con apposita determina del CdA.

La remunerazione dell'OdV è stabilita all'atto della nomina o con successiva delibera del CDA. Ai membri dell'OdV spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

4.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'incarico

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità o di decadenza:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato per i delitti richiamati dal D.Lgs.231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità.

L'OdV, può essere destituito, con apposita delibera, dal CdA. Qualora l'OdV intenda rinunciare all'incarico, deve dare tempestiva e motivata comunicazione al CdA.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà comunque avvenire soltanto per giusta causa.

4.4 Poteri e responsabilità

Le attività realizzate dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello 231 e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs.231/2001.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- vigilare sul funzionamento del Modello 231;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza;
- suggerire interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs.231/2001 e del Modello 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001.

4.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza (cd. "Flussi Informativi")

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs.231/2001.

In particolare, la Direzione della Società e i responsabili di funzione hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre la Società al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o a estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs.231/2001.

In questo ambito, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente, tutte le informazioni relative a:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati presupposto di cui al D.Lgs.231/2001;
- provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per i reati presupposto di cui al D.Lgs.231/2001;
- eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;
- operazioni effettuate in deroga rispetto alle prescrizioni delle procedure inerenti attività rilevanti ai fini del Modello 231 e/o, comunque, rilevanti ai sensi della disciplina recata dal D.Lgs.231/2001;
- rapporti in caso di infortuni sul lavoro (con prognosi superiore a 40 giorni);
- comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri di rappresentanza e di firma sociale, delle procure speciali e delle deleghe interne;
- verbali del CdA;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello 231.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting*:

- la prima, annuale, nei confronti del CdA;
- la seconda alle funzioni aziendali, secondo necessità.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione e da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili etc.);
- le eventuali criticità (nonchè spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello 231;
- annualmente, il piano di attività previsto per l'anno successivo.

Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4.7 Segnalazione delle violazioni del Modello 231 e whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01. Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate al novellato art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, la Società ha integrato nel Modello un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. sistema *whistleblowing*) finalizzato a tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso, nonché i flussi informativi (c.d. "segnalazioni").

A tal fine è operativa una casella di posta elettronica odv@nvr cinema.it (da utilizzare per la segnalazione delle violazioni o anche solo dei sospetti di violazioni del Modello 231).

In materia di *whistleblowing* - così come novellato dal d.lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva 2019/1937 – si rappresenta che la Società, in adesione alla normativa, ha predisposto i seguenti canali interni in forma scritta, attraverso:

1) missiva cartacea inviata con dicitura riservata/personale all'attenzione del gestore delle segnalazioni, come di seguito specificato, con la dicitura RISERVATA PERSONALE al seguente indirizzo Presidente *pro tempore* dell'Organismo di Vigilanza di Nuove Vacanze Romane S.r.l., Corso Venezia, 18- 20121 Milano oppure in forma orale, tramite:

incontro diretto con il gestore delle segnalazioni, fissato entro un termine ragionevole su esplicita richiesta del segnalante;

È possibile trasmettere segnalazioni relative a situazioni in grado di arrecare danno o pregiudizio all'Ente, come comportamenti illeciti, rischi, reati o irregolarità, anche riconducibili a violazioni del codice etico e del sistema di controllo interno.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale ed è previsto che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione:

1. interna;
2. esterna (la cui competenza nella gestione della segnalazione è in capo all'ANAC¹);

¹ L'ANAC, Autorità competente a ricevere e gestire le segnalazioni esterne sia per il settore pubblico che per quello privato, può anche applicare sanzioni amministrative pecuniarie nei casi in cui:

1. non sono stati istituiti canali di segnalazione;
2. non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
3. l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.lgs. 24/2023;

3. tramite divulgazione pubblica.

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

1. una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito;
2. una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.

Le segnalazioni interne in forma orale possono essere effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna devono necessariamente svolgere almeno le seguenti attività:

1. rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
3. dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
5. mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, d.lgs.231/2001).

-
4. non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
 5. sono state commesse ritorsioni;
 6. oppure che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
 7. o, ancora, che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Le segnalazioni anonime (ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore) non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, d.lgs.231/2001). Le già menzionate segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

Si rappresenta che i soggetti privati che gestiscono i canali di segnalazione sono qualificati dalla normativa "titolari del trattamento" e devono pertanto:

1. allineare, fin dalla progettazione, ogni operazione ai principi di protezione dei dati personali fissati dall'art. 5 del GDPR e dall'art. 3 del D.lgs.51/2018;
2. eseguire una Valutazione di Impatto sulla Protezione dei Dati Personali (c.d. DPIA);
3. istruire ed autorizzare al trattamento i dipendenti chiamati a gestire il canale di segnalazione;
4. designare come "responsabili del trattamento" eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto

Infine, i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Sono altresì previste misure di sostegno in favore del whistleblower, assicurate dagli enti del Terzo settore, che sono inseriti in elenchi tenuti dall'ANAC e che forniscono dette misure di sostegno, sulla base di convenzioni stipulate con la stessa autorità.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. *e*) e dall'art. 7, comma 4, lett. *b*) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello 231 e delle procedure aziendali ad esso riferibili costituisce un elemento indispensabile del Modello 231 stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

Infatti, in termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "*meccanismi di deterrenza*", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, ha lo scopo di contribuire a garantire l'efficacia e l'effettività del Modello 231 stesso, nonché dell'attività di vigilanza e controllo effettuata dall'OdV.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello 231, oltretutto, prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dei competenti organi aziendali.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello 231 e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere condotti nel rispetto della normativa vigente, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

La violazione da parte dei dipendenti delle procedure della Società e del Modello è da considerarsi quale illecito disciplinare ed è pertanto soggetta all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore Cinematografi – ANEC.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

Il provvedimento di cui al punto 3) sarà inflitto al Lavoratore:

- a) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) che esegua negligenemente, o con soverchia lentezza, il lavoro affidatogli;
- c) che rechi offesa ai compagni di lavoro ed in genere al personale addetto al locale;
- d) che dia disposizioni contrastanti con quelle predisposte dalla direzione;
- e) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto.

Il provvedimento di cui al punto 4) sarà inflitto al Lavoratore:

- a) che fumi o introduca bevande alcoliche nel locale senza il permesso della direzione;
- b) che sia trovato addormentato;
- c) che compia qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza del locale, al normale e puntuale andamento del lavoro;
- d) nei casi in cui, per le mansioni svolte dall'interessato, le infrazioni indicate al comma del presente articolo rivestano carattere di particolare gravità;
- e) nei casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 3).

Il licenziamento di cui al punto 5) potrà essere adottato nei confronti del Lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri richiamati nel presente contratto o che compia azioni così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro, considerando tali anche i casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 4).

Il Datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il Lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 30 giorni successivi al termine di scadenza della presentazione delle giustificazioni, il provvedimento disciplinare si considererà estinto con l'archiviazione.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il CdA assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il CdA, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

5.5 Misure nei confronti di fornitori, collaboratori, partners e consulenti

La violazione da parte di fornitori, collaboratori, partners e consulenti esterni delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa (definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte) può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

6 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

6.1 Comunicazione interna ed esterna del Modello 231

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs.231/2001, la Società definisce uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello 231 e delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano. Tale piano è gestito dalla funzione Risorse Umane che si coordinano con l'OdV.

6.2 Formazione del personale della Società.

L'attività di *formazione* organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello 231 a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.