
I.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. La normativa rilevante.

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001¹ (di seguito, il "Decreto"), il Legislatore italiano ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reato. Tale responsabilità è concepita dal Legislatore per essere autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Nel corso degli anni, il novero originario dei reati rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto (c.d. "reati presupposto") è stato ampliato dal Legislatore.

Si riproduce qui di seguito una tabella riassuntiva delle diverse tipologie di reato ad oggi previste dal Legislatore.

Tipologia reato	Norma di riferimento
Reati in danno dello Stato o di altro ente pubblico	Art. 24 e ss. del Decreto
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis del Decreto
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter del Decreto
Concussione, induzione a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 del Decreto
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis del Decreto
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis 1 del Decreto
Reati societari	Art. 25 ter del Decreto
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater del Decreto
Pratiche di mutilazione degli	Art. 25 quater 1 del Decreto

¹ Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

organi genitali femminili	
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies del Decreto (da ultimo modificato dalla L. 199/2016)
Abusi di mercato	Art. 25 sexies del Decreto
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies del Decreto
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies del Decreto
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25 octies 1 del Decreto (da ultimo modificato dalla L. 137/2023)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies del Decreto
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies del Decreto
Reati ambientali	Art. 25 undecies del Decreto
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ²	Art. 25 duodecies del Decreto
Razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies del Decreto

² Dal 19 novembre 2017 la responsabilità amministrativa della società può sorgere per altri due reati previsti dal c.d. TU dell'immigrazione (D.Lgs. 286/98) e precisamente: (i) procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 c. 5 D.Lgs. 286/98); (ii) favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12 c. 5 D.Lgs. 286/98).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies del Decreto
Reati tributari	Art. 25 quinquies del Decreto (da ultimo modificato dal D. Lgs. 156/2022)
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 duodevicies
Delitti tentati	Art. 26
Reati transnazionali	Art. 10 L. 146/2006

La disciplina prevista dal Decreto (comprensiva delle sanzioni correlate) trova applicazione³ laddove uno dei suddetti reati risulti commesso nell'interesse (o a vantaggio) dell'ente da parte di:

- (i) persone fisiche con funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (cosiddetti "soggetti apicali");
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali. L'ente non risponde invece nel caso in cui i soggetti sopra indicati abbiano agito per interesse proprio ovvero di terzi⁴.

In sostanza, se l'agente del reato è un soggetto c.d. "sottoposto", l'ente è responsabile solo nel caso in cui la commissione del reato sia conseguenza dell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte di un soggetto apicale.

Secondo l'art. 4 del Decreto, infine, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 – commessi all'estero⁵.

³ Cfr. art. 5, primo comma, lettere a) e b) del Decreto.

⁴ Cfr. art. 5, secondo comma, del Decreto.

⁵ La Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la necessità di non lasciare priva di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti sono: (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto; (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso); (iv) nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

I.2. Le sanzioni.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto ed è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato⁶. La competenza a conoscere dei reati previsti dal Decreto spetta al giudice penale competente per i delitti o le contravvenzioni, dai quali tali illeciti discendono⁷.

Il Decreto prevede diverse categorie di sanzioni a carico dell'ente, per l'ipotesi di commissione dei "reati presupposto"⁸:

- i) **sanzioni pecuniarie**: si applicano a seguito del riconoscimento della colpevolezza dell'ente derivante dalla realizzazione di qualsiasi condotta illecita, tra quelle previste dal Decreto. Esse sono determinate nel loro ammontare dal giudice penale attraverso un sistema basato sulle cosiddette "quote"⁹;
- ii) **sanzioni interdittive**: hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e si applicano solo ad alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – abbia posto in essere un "ravvedimento operoso"¹⁰.
- iii) **confisca**: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;
- iv) **pubblicazione della sentenza**: ha carattere accessorio e può essere inflitta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva e viene effettuata a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

⁶ Cfr. art. 8 del Decreto.

⁷ L'art. 40 del Decreto dispone l'obbligatoria riunione del procedimento penale contro l'autore del fatto con il procedimento amministrativo contro l'ente, nel cui interesse o vantaggio è stato commesso il reato.

⁸ Cfr. art. 9 del Decreto.

⁹ I criteri di commisurazione delle cosiddette "quote" sono stabiliti dal giudice (art. 11 del Decreto), 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; ^[1] l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

¹⁰ L'art. 17 del Decreto richiede che l'ente abbia: 1) risarcito il danno, o lo abbia riparato; 2) eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso); 3) messo a disposizione dell'autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato; 4) eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. Qualora ricorrano tutti questi comportamenti anziché la sanzione interdittiva il Giudice applicherà quella pecuniaria.

I.3. L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente.

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde del reato commesso nel proprio interesse o a proprio vantaggio da uno dei soggetti previsti dall'art. 5, primo comma, del Decreto, qualora l'ente stesso provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un "Modello di organizzazione, gestione e controllo", idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un proprio organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (cosiddetto "Organismo di Vigilanza"), il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del "Modello di organizzazione, gestione e controllo";
- che la commissione del reato da parte dei soggetti apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del "Modello di organizzazione, gestione e controllo";
- che la commissione del reato non è conseguente ad omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'adozione ed efficace attuazione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo", volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi, ha efficacia esimente da responsabilità per l'ente.

L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatisi¹¹.

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, del Decreto, il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" di un ente deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto; [L]
[SEP]
- stabilire procedure volte a prevenire la commissione dei reati, cui dovranno conformarsi i soggetti in [L]
[SEP]posizione apicale nell'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente; [L]
[SEP]
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni

¹¹ Cfr. art. 12 e art. 17 del Decreto.

atte a favorire la commissione di reati;

- prevedere obblighi di informazione dei vari settori aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del Modello;
- introdurre un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello, in modo da garantirne una attuazione efficace.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della cosiddetta "prognosi postuma"^{[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][12][13][14][15][16][17][18][19][20][21][22][23][24][25][26][27][28][29][30][31][32][33][34][35][36][37][38][39][40][41][42][43][44][45][46][47][48][49][50][51][52][53][54][55][56][57][58][59][60][61][62][63][64][65][66][67][68][69][70][71][72][73][74][75][76][77][78][79][80][81][82][83][84][85][86][87][88][89][90][91][92][93][94][95][96][97][98][99][100]}. Ciò significa che la valutazione riguardante l'idoneità va formulata *ex ante*: il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato. In altre parole: si considera idoneo a prevenire i reati il Modello organizzativo che – prima della commissione dell'illecito rilevante – potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

I.3. Adozione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” da parte di Anteo S.p.A.. Obiettivi del presente documento.

I.3.1. L'attività svolta da Anteo S.p.A. comprende, tra l'altro:

- la conduzione e la gestione, in proprio o per conto terzi, di sale cinematografiche, teatri ed esercizi pubblici in genere, nonché attività atte a procurare servizi culturali, di ricreatività e di svago;
- l'organizzazione e lo svolgimento di attività culturali in genere, quali ad esempio, festival, mostre ed eventi museali;
- l'avvio, l'acquisto, lo sfruttamento e la vendita di sale cinematografiche;
- la compravendita, il noleggio, la distribuzione, l'importazione e l'esportazione di film e prodotti multimediali in genere e il loro sfruttamento anche su piattaforme virtuali, reti internet e telefoniche e comunque attraverso tutti i mezzi di comunicazione conosciuti e consentiti dall'evoluzione tecnologica;
- la produzione in proprio o per conto terzi sia in Italia che all'estero di film cinematografici e televisivi sia a lungo che a cortometraggio, nonché di prodotti audiovisivi pubblicitari e promozionali;
- l'organizzazione e la gestione in proprio e per conto terzi di eventi e manifestazioni di spettacolo e di intrattenimento in genere, in riferimento in particolare al mondo del cinema, della musica, della editoria e della cultura in genere.

La gestione di Anteo S.p.A. è attualmente affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società.

I.3.2. Il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto di adottare il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ex art. 6, secondo comma, del Decreto (di seguito, il “Modello”), con l'obiettivo di consolidare ed implementare le condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento della propria attività d'impresa, così da ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello adottato si compone di:

- una “*Parte Generale*”, contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal D.Lgs. 231/2001;
- una “*Parte Speciale*”, dedicata alle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in relazione allo svolgimento dell’attività della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società¹² adotterà tutte le eventuali modifiche al Modello che dovessero rendersi necessarie a seguito di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001 ed ai reati e illeciti amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa di Anteo S.p.A., nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modifichino in modo non marginale l’assetto organizzativo della Società.

Con l’adozione del Modello, la Società ha inteso fissare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e con le Linee Guida predisposte da Confindustria.

In questa prospettiva, la Società si propone altresì di:

- sviluppare in ogni soggetto che operi per suo conto o nel suo interesse la consapevolezza di poter incorrere in illeciti penalmente rilevanti anche per Anteo S.p.A., laddove commettano i reati contemplati dal Decreto nell’interesse o a vantaggio di quest’ultima;
- svolgere attività di sensibilizzazione e di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite con il Modello.

Nella predisposizione del Modello, sono state prese in considerazione le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e operanti nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati previsti dal Decreto e come strumenti di controllo sulle attività potenzialmente a rischio.

Conformemente a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nella predisposizione del Modello si è tenuto conto:

- della struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa della Società;
- delle modalità di comunicazione e formazione del personale;
- delle procedure aziendali di autorizzazione di firma dei contratti con clienti e fornitori;
- degli organigrammi e del sistema di attribuzione di poteri e delle procure aziendali;
- delle procedure aziendali che regolano i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delle procedure aziendali in tema di agevolazioni ed erogazioni pubbliche concesse dallo Stato;
- delle procedure aziendali che regolano gli incarichi di consulenza e le collaborazioni esterne;
- del sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*;
- del sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- del Sistema di Gestione della Qualità;
- del Sistema di Gestione di Ambiente, Sicurezza ed Igiene.

Le regole e i principi contenuti nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di

¹² Cfr. art. 6, primo comma, lettera a) del Decreto.

gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti della Società, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato e/o incarico della medesima (in seguito, i “Destinatari del Modello”).

Anche i consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori ed i *partner* sono tenuti al rispetto del presente Modello, delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Anteo S.p.A.. In ragione di ciò, la Società si propone di verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e *partner* medesimi risultino in linea con quelli di Anteo S.p.A..

1.3.3. Per il conseguimento delle finalità descritte, Anteo S.p.A. ha compiuto una preliminare attività di “*risk assessment*”, volta ad individuare, all’interno della propria realtà aziendale, le attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (di seguito, “*Aree di Rischio*”).

L’attività in questione ha preso le mosse dalla ricognizione e dalla valutazione interna dell’efficacia dei sistemi di organizzazione, gestione e controllo allo stato esistenti ed utilizzati.

A tal riguardo, la Società, all’esito di adeguata indagine interna, è stata in grado di:

- individuare le principali criticità e le competenze dei soggetti operanti nelle Aree a Rischio, in ottemperanza al principio della separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- stabilire modalità di documentazione delle attività inerenti alle Aree di Rischio, così da rendere possibile una verifica *ex post* di tali attività;
- definire i poteri autorizzativi dei Soggetti Apicali in modo coerente con le responsabilità ad essi assegnate;
- attribuire all’Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello e di aggiornamento del medesimo;
- individuare i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno basato sulla verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Dall’analisi condotta in relazione alle Aree di Rischio, è emerso lo svolgimento da parte della Società delle seguenti “Attività Sensibili”, potenzialmente rilevanti ai fini dell’applicazione del Decreto:

- rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio;
- gestione dei rapporti con pubblici funzionari in occasione di visite ispettive;
- partecipazione a gare indette dalla pubblica amministrazione e attività di natura commerciale con la pubblica amministrazione;
- richiesta, ottenimento, gestione delle somme ottenute a titolo di finanziamento;
- richiesta di autorizzazioni, licenze e certificazioni;
- gestione di omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- selezione e assunzione del personale;
- approvvigionamenti di beni, servizi e consulenze;
- gestione flussi monetari e finanziari, anche verso l’Estero;
- gestione del bilancio;

- gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute nel luogo di lavoro;
- commercializzazione dei prodotti, concorrenza e mercato;
- gestione degli adempimenti inerenti al rispetto della normativa in materia di ambiente;
- gestione rapporti commerciali con terzi fornitori e clienti.

A seguito dell'analisi effettuata nel contesto organizzativo ed operativo della Società, i Reati Presupposto astrattamente suscettibili di commissione sono i seguenti:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Reati societari
- Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto riciclaggio
- Reati Informatici e trattamento illecito dei dati
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati
- Reati tributari

Gli altri reati contemplati dal Decreto non appaiono allo stato riferibili alla realtà aziendale di Anteo S.p.A..

I.4. L'Organismo di Vigilanza.

I.4.1. In base a quanto prescritto dal Decreto, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*" deve essere un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo "*autonomi*"¹³.

L'Organismo di Vigilanza (in seguito, "OdV") può essere "monocratico" (cioè costituito da un solo soggetto) oppure "collegiale" (cioè ossia composto da più soggetti) e deve espletare la propria attività di controllo con professionalità e continuità di azione, in modo da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

Nell'assolvimento dell'incarico, l'OdV può essere coadiuvato da risorse interne alla Società o da consulenti esterni. L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente.

L'OdV: (i) ha il compito di vigilare sull'osservanza da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei *partner* della Società del Modello e dei principi etici in esso contenuti; (ii) valuta l'efficacia del Modello e l'opportunità di aggiornarne il contenuto a seguito di modifiche aziendali interne e/o all'entrata in vigore di nuove norme.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, è necessario che l'ente preveda:

- l'inserimento dell'OdV "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*"

¹³ Cfr. art. 6, primo comma, lettera b) del Decreto.

- la previsione di un “*riporto*” dell’OdV al massimo vertice operativo aziendale o al Consiglio di Amministrazione.

Sempre secondo le Linee Guida di Confindustria, è poi necessario che i membri dell’OdV non abbiano “*compiti operativi*” che – rendendoli partecipi di decisioni ed attività concrete – ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio.

Al fine di garantire all’OdV una piena autonomia nell’espletamento delle proprie funzioni, in occasione della nomina, il Consiglio di Amministrazione determina le adeguate risorse finanziarie annue di cui l’OdV dispone e riconosce all’OdV un emolumento. L’OdV può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l’impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l’OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione di Anteo S.p.A..

L’OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, il quale ne determina altresì la composizione (monocratica o collegiale) ed il numero dei suoi componenti.

L’OdV resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che l’ha nominato. I membri dell’OdV sono rieleggibili.

I membri dell’OdV devono possedere, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l’autonomia, l’indipendenza e l’onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non può essere nominato:

- chi rivesta la carica di membro munito di deleghe operative del Consiglio di Amministrazione di Anteo S.p.A. o di società dalla stessa controllate;
- il soggetto incaricato della revisione contabile di Anteo S.p.A. o di società dalla stessa controllate;
- chi abbia relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- chi versi in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall’art. 2382 c.c.;
- chi abbia subito una sentenza di condanna in via definitiva per uno dei reati di cui agli articoli 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001;
- chi sia stato condannato alla reclusione per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’ordine pubblico, contro l’economia pubblica oppure per un delitto in materia tributaria;
- chi sia stato condannato alla reclusione per un delitto non colposo.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all’OdV, la relativa revoca può essere disposta unicamente per giusta causa da parte del Consiglio di Amministrazione con decisione assunta all’unanimità dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

I.4.2. Ciò premesso, l’OdV deve:

- verificare l’osservanza del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto per le quali sussiste un rischio di commissione nell’interesse o a vantaggio della

Società. Rispetto a tale compito, l'OdV può acquisire ogni informazione e/o documento ritenuto rilevante per l'indagine;

- verificare il rispetto delle procedure aziendali relative alle Attività Sensibili individuate dal Modello, predisponendo, se necessario, circolari informative interne;
- svolgere periodiche indagini sull'attività aziendale, finalizzate all'aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e alla verifica di singole attività ed operazioni;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni inerenti alla propria attività, rilevanti ai fini del rispetto del Modello;
- predisporre un programma di controllo delle attività aziendali, provvedendo alla stesura di un calendario delle relative attività di verifica;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le violazioni accertate del Modello;
- promuovere l'attivazione di procedimenti disciplinari nei confronti dei trasgressori del Modello;
- verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire e ridurre il rischio della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- esaminare ogni segnalazione delle eventuali violazioni del Modello, che verranno ad esso indirizzate;
- garantire il riserbo sull'identità dei soggetti che comunicano possibili violazioni del Modello o la possibile commissione di un reato previsto dal Decreto nell'interesse o a vantaggio di Anteo S.p.A.;
- curare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o ad intervenute modifiche legislative;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento delle Aree a Rischio;
- assicurare adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello, che implichi modalità tali da garantire la riservatezza del soggetto comunicante;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello a tutti i livelli della struttura aziendale di Anteo S.p.A.;
- valutare periodicamente la conoscenza da parte del personale delle disposizioni del Modello, mediante interviste a campione, fornendo chiarimenti sul significato e su aspetti applicativi delle previsioni contenute nel Modello.

I.4.3. L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che consentono ai suoi membri di accedere, anche senza il preventivo benestare del Consiglio di Amministrazione di Anteo S.p.A., a tutte le strutture ed articolazioni aziendali della Società, per ricercare ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle prerogative previste dal Decreto.

In ragione di tali poteri di verifica e controllo, l'OdV deve essere costantemente informato dagli organi della Società circa:

- ogni aspetto dell'attività aziendale suscettibile di esporre Anteo S.p.A. al rischio concreto di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- tutti i rapporti con i consulenti e con i soggetti in genere che operano per conto della Società nell'ambito delle Aree di Rischio individuate dal Modello.

L'OdV non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale né può irrogare sanzioni nei confronti di Dipendenti, Consulenti, Partner o Organi Sociali.

Nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi di ogni risorsa interna ad Anteo S.p.A., ivi compresi tutti i Direttori di Funzione, che, di volta in volta, si rendesse a tal fine necessaria, nonché, ove occorrente, di consulenti esterni per il compimento – sotto la propria responsabilità – delle attività sopra indicate.

Al fine di assicurare tali prerogative e requisiti, l'OdV ha l'obbligo di riferire esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che i suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

I.4.4. L'OdV deve costantemente ricevere i dati e le informazioni necessarie allo svolgimento dell'incarico, mediante apposito sistema di comunicazione interna ed essere tempestivamente informato delle condotte poste in essere in violazione del Modello o che possono comunque assumere rilievo ai sensi del Decreto. A tal fine, la Società ha definito ed approvato una Check List delle informazioni periodiche da fornire all'OdV, a cura delle diverse Direzioni di Funzione della Società. La suddetta Check List costituisce parte integrante del Presente Modello.

I Soggetti Apicali ed i dipendenti di Anteo S.p.A. sono tenuti ad informare l'OdV, in forma scritta, della commissione, o della ragionevole possibilità di avvenuta commissione, nell'interesse o a vantaggio di Anteo S.p.A., di un reato previsto dal Decreto e dell'intervenuta violazione del Modello.

L'OdV, nella valutazione delle segnalazioni ricevute, potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della violazione ed è tenuto a motivare per iscritto la propria decisione ove, a seguito di sommari accertamenti, reputi di non procedere ad una indagine interna sui fatti oggetto di segnalazione.

L'OdV deve inoltre essere tempestivamente informato di qualsiasi notizia o di qualsiasi provvedimento emanato da pubbliche autorità, da cui risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di persone ignote, che potrebbero condurre ad una responsabilità amministrativa di Anteo S.p.A. ai sensi del Decreto.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Anteo S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni in materia di privacy, salvo l'assolvimento dei propri compiti di *reporting* verso il vertice societario.

L'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente all'OdV, che si impegna a farne uso unicamente per i

fini ispettivi e di verifica propri della funzione da esso ricoperta. Il mancato rispetto di tale dovere di riservatezza da parte dei componenti dell'OdV costituisce inadempimento rispetto ai compiti assegnati loro dal Consiglio di Amministrazione.

I.4.5. L'OdV è tenuto ad informare periodicamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, alle violazioni accertate, all'emersione di eventuali criticità e alla necessità di interventi di modifica o di aggiornamento dello stesso.

L'OdV invia al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un rapporto annuale, nel quale illustra le attività svolte, i risultati delle verifiche effettuate e le attività da intraprendere nell'anno successivo.

I.5. Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017, è entrata in vigore la legge n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

La legge prevede una specifica disciplina per la tutela dei soggetti che segnalino reati o irregolarità commessi sul posto di lavoro e mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori, per favorire l'emersione dei fenomeni illeciti all'interno di enti pubblici e privati (c.d. c.d. "whistleblowing"). Con l'introduzione di questa disciplina, il Legislatore risponde all'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

La nuova normativa interviene sull'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, imponendo alle società modifiche significative delle procedure aziendali in uso.

In ottemperanza a quanto prescritto dalla Legge in questione, Anteo S.p.A. adotta una policy specifica, conforme alle indicazioni dettate da Confindustria a riguardo, da intendersi parte integrante del presente Modello.

La policy in questione:

- garantisce la riservatezza dell'identità del "whistleblower";
- individua il soggetto responsabile "interno" della procedura di "whistleblowing", al quale dovranno essere inviate le segnalazioni;
- individua gli strumenti di formazione per i soggetti apicali e per i soggetti a questi ultimi subordinati, volti ad illustrare il contenuto della normativa in questione.

In applicazione della policy in questione, non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del "whistleblower" ovvero effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni infondate sono descritte nel Paragrafo seguente.

I.6. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo adottato da Anteo S.p.A., prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

(i) Provvedimenti disciplinari

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello da parte di dipendenti soggetti al *"CCNL per i dipendenti degli esercizi cinematografici e cinema - teatrali"* costituisce illecito disciplinare.

I comportamenti sanzionabili – in quanto violazione del presente Modello – sono i seguenti:

- violazione da parte del dipendente di procedure interne previste dal presente Modello;
- adozione da parte del dipendente di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal decreto;
- adozione da parte del dipendente di comportamenti diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati e tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs.231/2001.

Parimenti, costituiscono illecito disciplinare "sanzionabile": **(i)** la violazione da parte dei suddetti soggetti delle misure di tutela del "whistleblower", previste dalla specifica policy adottata dalla Società in materia; **(ii)** la violazione del divieto di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del "whistleblower", per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; **(iii)** l'effettuazione di eventuali segnalazioni "infondate" di presunti reati o illeciti sul posto di lavoro, effettuate dai suddetti soggetti con dolo o colpa grave.

Per la violazione del presente Modello e delle altre policies previste dalla Società, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori (in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/70) sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al suddetto CCNL e precisamente:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 3 (tre) ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 (tre) giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

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

I provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque (5) giorni, nel

corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. L'eventuale adozione del provvedimento dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro trenta (30) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le controdeduzioni. Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità ed alla gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile del Personale, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

(ii) Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di Dirigenti delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle proprie funzioni, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato ai dirigenti.

(iii) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

(iv) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

(v) Misure nei confronti dei Consulenti

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner delle regole di cui al presente Modello o di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.