

The logo for 'THE SPACE CINEMA' is displayed within a black square. The word 'THE' is in orange, 'SPACE' is in white, and 'CINEMA' is in a smaller white font below 'SPACE'.

THE SPACE
C I N E M A

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

Parte Generale

Indice

Scheda del documento	2
Introduzione	3
1. Sintesi del D. Lgs. n. 231/01	3
2. Modello di governance e struttura organizzativa di The Space Cinema 1	9
3. Finalità del Modello 231	11
4. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01	14
5. Whistleblowing	21
6. Diffusione del Modello e clausole contrattuali	27
7. Aggiornamento del Modello	30

Scheda del documento

Tipologia Documento	☐ Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale THE SPACE CINEMA 1 SpA
Principale normativa interna collegata	☐ Statuto e atto costitutivo ☐ Codice Etico ☐ Organigramma generale e per funzioni ☐ Procedure operative ☐ Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing ☐ Verbali del CdA di attribuzione di deleghe e poteri ☐ Procure
Riferimenti a normativa esterna	☐ D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ☐ L. 30 novembre 2017 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” (c.d. Whistleblowing) ☐ Direttiva (UE) 2019/1937 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione” (c.d. Whistleblowing). ☐ D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. ☐ Linee Guida ANAC sul Whistleblowing Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
Soggetto Approvatore	☐ Consiglio di Amministrazione
Modalità di pubblicazione	☐ <i>Intranet</i> Aziendale

Introduzione

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di The Space Cinema 1, redatto ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, aggiornato rispetto alla versione adottata nel maggio 2017, è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi generali enunciati dal Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - *Governance* e Struttura organizzativa di The Space Cinema 1;
 - Organismo di Vigilanza;
 - Whistleblowing e Segnalazioni;
 - Formazione del personale e diffusione del Modello;
 - Aggiornamento e adeguamento del Modello.
- “Parte Speciale” in cui sono:
 - identificate, in riferimento alla fattispecie di reato ipoteticamente configurabili all’interno di The Space Cinema 1, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - descritte, meramente a scopo didattico e a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto;
 - indicati i *key officer*, responsabili dell’attività rilevanti;
 - indicati i presidi e i principi di comportamento atti a prevenire la commissione di tali reati.

Con riferimento ai reati non espressamente indicati nella Parte Speciale si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di *assessment* preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia dei crimini che delle attività di cui si occupa

In riferimento a tali reati, The Space Cinema 1 si conforma ai principi fondamentali espressi nel Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

Costituiscono parti integranti del Modello, il Codice Etico e il Sistema Disciplinare.

1. Sintesi del D. Lgs. n. 231/01

Il Decreto introduce la c.d. *responsabilità amministrativa degli enti*.

In particolare, la disciplina prevede all’art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001 che gli enti¹ possano essere ritenuti responsabili per alcuni reati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali” di cui all’art. 5 comma 1 lett. a) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. “soggetti sottoposti all’altrui direzione” di cui all’art. 5 comma 1 lett. b).

¹ Art. 1 c. 2 enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il Decreto, mediante l'irrogazione di sanzioni, colpisce direttamente l'ente e non solamente, come previsto invece dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.).

Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta caratteri di una responsabilità c.d. "mista" con aspetti propri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è originata, ed essendo esteso all'ente il medesimo trattamento riconosciuto alla persona fisica indagata o imputata nel processo penale.

Il Decreto richiede ovviamente anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile al concetto di *colpa di organizzazione*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al paragrafo successivo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

L'ente non risponde se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (difettando in questo caso l'interesse o vantaggio) e/o aggirando fraudolentemente il Modello e l'assetto organizzativo dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente, autore dell'illecito, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo o l'autore del reato non sia stato identificato.

Il Decreto prevede espressamente che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto.

In particolare, per le ipotesi di reato commesse da soggetti in posizione apicale, affinché l'ente benefici della c.d. "esimente" stabilita nel Decreto, è necessario che la Società dimostri che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso;
- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a dover fornire la prova che non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati e che, il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

In sintesi:

1. nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà potenzialmente luogo alla responsabilità amministrativa della Società;

2. nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la Società si presumerà innocente, essendo necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e che la Società non ha vigilato adeguatamente ("colpa di organizzazione").

Come previsto espressamente dal Decreto, un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati presupposto;
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
- prevede i canali di segnalazione interni di cui al D. Lgs. 24/2023 (Decreto Whistleblowing).

1.1 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dalla commissione delle seguenti tipologie di reati:

- 1) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- 3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- 4) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- 5) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- 6) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);
- 8) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- 9) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- 10) reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- 11) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies* del Decreto);
- 12) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);

- 13) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies* 1, introdotto dal D. Lgs. 184/2021);
- 14) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- 15) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- 16) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- 17) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- 18) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- 19) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- 20) reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto);
- 21) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- 22) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 – *septiesdecies* del Decreto)
- 23) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 – *duodevicies*)
- 24) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”² .

1.2 Apparato sanzionatorio

In caso di commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati l'ente può incorrere nelle seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, la cui commisurazione è determinata in quote³ e si articola in due fasi: in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la valutazione finale si tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- **sanzione interdittiva** che può consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;

² I reati presupposto che rilevano come reati transnazionali sono i seguenti: associazione per delinquere (articolo 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-bis c.p.); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286); reato di favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

³ L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

- 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 già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Decreto stabilisce quale alternativa alla sanzione interdittiva consistente nell'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale che permetta la prosecuzione dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione applicata, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Si ricorda inoltre che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui, tra i vari requisiti espressamente previsti dalla norma, sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa specie di quello per cui si procede.

Nel caso di commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato, si applica sempre all'ente ritenuto responsabile la sanzione pecuniaria mentre la sanzione interdittiva si applica solo in relazione ai reati per i quali sia stata espressamente prevista.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non sarà ritenuto responsabile nel caso in cui impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

1.3 Reati commessi all'estero

Premesso che i reati commessi all'estero rappresentano una materia in continua evoluzione giurisprudenziale, l'art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, infatti, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- 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 reo - 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). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad *hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità⁴, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

La presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere non comporta, invece, la perseguibilità di questi enti anche per gli illeciti commessi nel paese di origine o comunque fuori dall'Italia. Esula dal campo applicativo del Decreto il fatto commesso nell'interesse di un ente straniero la cui lacuna organizzativa si sia realizzata interamente all'estero.

1.4 Responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

L'applicazione dei principi introdotti dal D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione, alla *holding* o ad altre società appartenenti al Gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un reato commesso da una delle società del Gruppo.

Il Decreto, che non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un Gruppo di imprese, prevede un criterio di imputazione ancorato al singolo ente⁵ e quindi, visto che di fatto non mancano esempi di migrazione di responsabilità da una società all'altra, si rende opportuno rinvenire un fondamento giuridico del fenomeno.

Secondo un primo orientamento, la responsabilità amministrativa delle società appartenenti a un gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento delle medesime nella consumazione dei reati presupposto o, quanto meno, nelle condotte che hanno determinato l'acquisizione di un illecito profitto e nel conseguimento di eventuali illeciti benefici anche non patrimoniali (Cass. Pen., sentenze nn. 24583/2011; 4324/2013; 2658/2014). È stato, conseguentemente, osservato che non è possibile desumere automaticamente la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

⁴ "Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.

⁵ Secondo Confindustria (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. giugno 2021): "il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del Decreto. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo."

Da ultimo è stato sostenuto che: *“qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del. D.Lgs. n.231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato”*⁶.

Occorre, altresì, precisare che il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non sono condizione sufficiente per imputare ai soggetti apicali della controllante il reato omissivo previsto dall'art. 40 comma 2 del c.p. (*“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”*), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata. Non esiste, difatti, in assoluto una posizione presuntiva di garanzia in capo ai vertici della *holding*, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Comunque, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, è suggeribile⁷ che ciascuna entità societaria:

- si doti di un proprio autonomo Modello organizzativo;
- nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

2. Modello di governance e struttura organizzativa di The Space Cinema 1

The Space Cinema 1 è controllata al 100% da VUE Entertainment Limited e, come da espressa previsione statutaria, svolge principalmente le seguenti attività:

1. La distribuzione, lo sfruttamento, la locazione di film e di programmi audiovisivi e teatrali italiani o stranieri nonché intrattenimento in genere, in qualsiasi formato e con qualsiasi mezzo di riproduzione e/o veicolo conosciuto e/o conoscibile nel futuro;
2. La gestione, lo sviluppo e la programmazione di sale cinematografiche prevalentemente ma non esclusivamente di tipo multischermo proprie o di terzi ed in generale di ogni luogo destinato a ricevere il pubblico per informazione, cultura, divertimento, convegni e/o intrattenimento anche attraverso acquisizione, vendite, locazioni attive o passive, contratti di franchising.

Nell'ambito del proprio oggetto sociale, la società può inoltre svolgere qualsiasi attività complementare, strumentale o di supporto allo svolgimento delle attività sopra descritte quali:

- la vendita e la somministrazione di alimenti, bevande (anche alcoliche e superalcoliche), prodotti di pasticceria, gelati;
- la vendita di giornali, riviste, libri, dischi, video, videogames e/o programmi audiovisivi o supporti per la lettura di programmi audiovisivi di qualsivoglia genere e, in generale, prodotti e altri beni attinenti all'industria dell'intrattenimento;
- la locazione e/o la sublocazione di spazi per esposizioni commerciali e per propaganda di prodotti o attività di intrattenimento;

⁶ Cass. Pen., sentenza n. 52316/2016.

⁷ Cfr. Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo agg. giugno 2021.

- l'acquisto, la ristrutturazione, lo sviluppo, la gestione e/o la vendita di spazi commerciali o terreni in funzione strumentale allo svolgimento dell'attività principale.

La governance societaria è articolata sui ruoli e poteri di:

- Consiglio di Amministrazione
- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Consiglieri Delegati
- Procuratori
- Collegio sindacale
- Società di revisione

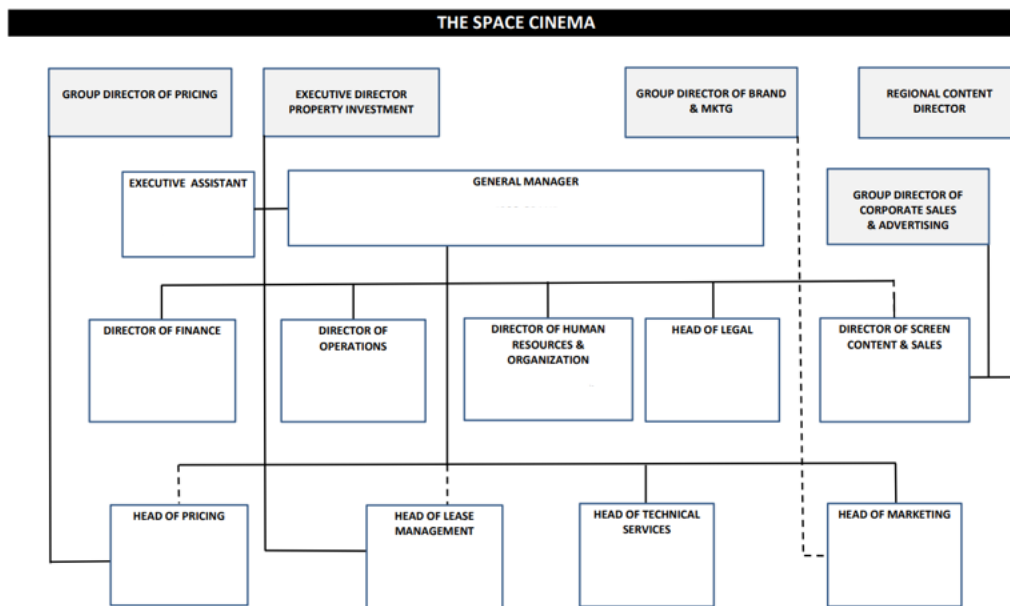
Il sistema delle deleghe e delle procure adottato costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che è congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione dei limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da questa caratteristica discende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati che nell'identificazione successiva dei soggetti che hanno adottato atti, direttamente o indirettamente, connessi alla consumazione del reato.

Esso si basa sui seguenti presupposti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nella struttura aziendale e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce in modo specifico e inequivoco i poteri del delegato e le funzioni aziendali rendono individuabile il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

All'atto di aggiornamento del Modello 231 l'articolazione delle strutture interne risulta così rappresentata:



3. Finalità del Modello 231

Il Modello è stato adottato e aggiornato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di TSC 1, affinché abbiano nello svolgimento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello si propone quindi come finalità di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- migliorare il sistema di *Governance*;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di TSC 1 nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti di TSC 1;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di TSC 1 che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che TSC 1 non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui TSC 1 fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali TSC 1 si attiene;

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

3.1 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai componenti degli altri organi societari;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro *part time*, contratto di inserimento);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano a essa legati da rapporti di “subordinazione” o “parasubordinazione” (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa) ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetti alla vigilanza e al controllo dei vertici, quali, ad esempio, fornitori, controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell’ambito delle attività rilevanti.

3.2 Approccio metodologico

La metodologia scelta per l’aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi e assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita da TSC 1 in conformità a quanto previsto dall’art. 6 del d. Lgs. 231/01, dalle più significative pronunce giurisprudenziali e dalle Linee guida di categoria.

Considerato quanto sopra, il progetto di adozione e poi di aggiornamento del Modello si è svolto attraverso le fasi di seguito elencate.

3.2.1 Mappatura preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è stata svolta l’analisi del contesto aziendale, al fine di individuare e aggiornare le aree di attività a rischio di commissione di reati rilevanti per The Space Cinema 1 ai sensi del Decreto.

L’identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. “a rischio” è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera The Space Cinema 1 e attraverso l’esame della documentazione della Società (organigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.). In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell’ambito delle attività aziendali e i responsabili delle Aree di riferimento (di seguito anche “*Key Officer*”).

3.2.2 Analisi del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati

Individuati le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi reati potenziali, si è proceduto con un'analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree potenzialmente a rischio.

L'analisi è stata finalizzata a una valutazione del sistema esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre a un livello accettabile, i rischi individuati.

In tale fase si è provveduto, pertanto, alla rilevazione delle componenti del sistema di controllo preventivo esistente attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di interviste ai *Key Officer*.

Il risultato di tale attività è stato formalizzato in un documento di *Gap Analysis*, nel quale sono state evidenziate le carenze rilevate nell'ambito del sistema di controllo preventivo esistente.

3.2.3 Piano di azione per il miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati di cui al Decreto 231/01

A fronte delle eventuali carenze individuate, sono altresì identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo preventivo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un Piano di Azione teso a individuare, laddove necessario, le relative azioni di miglioramento relative ai punti di controllo preventivi alla commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001.

3.2.4 Aggiornamento del Modello

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti nonché sulle scelte di indirizzo del Vertice aziendale, è stata predisposta la versione aggiornata del Modello di The Space Cinema 1.

3.2.5 Sistema dei controlli, struttura e componenti del Modello

Il sistema dei controlli attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello è strutturato come segue:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, che evidenzi compiti e responsabilità di ciascuna funzione;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
 - esistenza di procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
 - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, definito e conosciuto all'interno di The Space Cinema 1;
 - tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici;

- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati anche nel Codice Etico;
- sistema di comunicazione e formazione rivolta a tutto il personale di The Space Cinema 1, avente a oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Tali componenti costituiscono presidi validi per tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto. Per quanto riguarda i presidi di controllo specifici si rinvia alla Parte Speciale.

Il Modello di The Space Cinema 1 è costituito, come detto, oltreché dalle varie componenti dell'assetto organizzativo, dalla presente **Parte Generale** e dalla **Parte Speciale**, che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

La **Parte Speciale** riporta in forma organizzata:

- le cc.dd. Attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- i *Key Officer* dell'Attività rilevante;
- i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenuti rilevanti per The Space Cinema 1 astrattamente integrabili nell'esecuzione dell'Attività rilevante;
- le modalità esemplificative di commissione del reato;
- i Presidi e i Principi del Sistema di Controllo interno, predisposti anche al fine di mitigare il rischio di condotte illecite.

Il Modello si compone inoltre dei seguenti Allegati:

- **Codice Etico** contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che la società è tenuta a rispettare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231 comprensivo di Sistema Disciplinare;
- **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231**, che fornisce, per ogni attività rilevante prevista nel Modello 231 di The Space Cinema 1, le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti ai Settori aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando anche una struttura di flussi per "eccezioni".

4. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui la società abbia adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi e affidato il compito di vigilare ed aggiornare tale modello a un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il funzionamento dell'Organismo è stabilito nello specifico Regolamento di cui lo stesso si è dotato, che prevede:

- la verbalizzazione dei contenuti delle riunioni dell'OdV e delle decisioni assunte nel corso delle stesse;
- la calendarizzazione dell'attività dell'OdV, definendo una periodicità almeno trimestrale degli incontri dell'OdV.

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione al D. Lgs. n. 231/01, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere al fine di soddisfare il requisito della professionalità.

L'OdV di The Space Cinema 1 è organo collegiale composto da tre membri, di cui uno interno, uno esterno e un Presidente, nominati dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di amministrazione;
- rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungimento di una delle cause di decadenza.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione previo parere non vincolante del Collegio Sindacale.

Non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice Civile.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità e di decadenza dall'incarico, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o del provvedimento di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso o concorso nel commettere, uno dei reati previsti al D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo, ovvero, uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il CdA, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al componente e/o all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo componente e/o se del caso dell'intero OdV.

È sempre prevista la revoca del componente e/o dell'intero organo nel caso di attribuzione al medesimo di funzioni e responsabilità operative nell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti propri dell'OdV.

4.2 Funzioni e poteri

I compiti, le attività e il funzionamento dell'Organismo sono disciplinati da apposito Regolamento adottato dallo stesso.

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno di The Space Cinema 1 rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello (per i reati previsti);
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- individuare e proporre al Consiglio di amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nella parte speciale, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre The Space Cinema 1 al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei propri compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati da The Space Cinema 1 con terzi;

- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo.
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato, all'OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa.

Inoltre, in linea con quanto richiesto dal D. Lgs. n. 24/2023, la Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione interna (di cui ai paragrafi 5 e seguenti) al proprio Organismo di Vigilanza, i cui componenti formano il "Comitato Whistleblowing".

All'Organismo di Vigilanza, pertanto, come gestore del canale di segnalazione interna spetterà prendere in carico le segnalazioni pervenute, effettuarne una valutazione preliminare di ammissibilità per poi darne correttamente seguito, secondo quanto dettagliatamente previsto dalla *"Procedura operativa per la gestione delle segnalazioni"*.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

4.2 Flussi informativi

4.2.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a quegli atti, comportamenti, notizie o eventi che possono determinare una violazione del Modello stesso o che, più in generale, sono da considerarsi rilevanti ai fini del Decreto e pertanto determinare una responsabilità in capo a The Space Cinema 1.

L'informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza consiste in:

- **flussi specifici**, vale a dire, tempestive comunicazioni che attengono sia all'agire in eccezione rispetto alla ordinaria gestione aziendale sia agli eventi urgenti e rilevanti (es. accesso fisico presso la Società da parte di autorità pubblica, grave infortunio, attività gestite tramite prassi non proceduralizzate) per la Società da parte dei Destinatari del Modello e/o dei Responsabili di funzioni;
- **flussi generali** (con cadenza semestrale o annuale in ragione del contenuto dell'informazione) relativi ad aggiornamenti generali o notizie e/o dati utili trasmessi su base permanente con riferimento ad ogni Attività Rilevante nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001. In tale tipo di flussi, sono ricomprese altresì le comunicazioni circa l'assenza di irregolarità o di criticità rilevanti riscontrate ai sensi del Decreto 231 e di quanto previsto nel Modello stesso.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta The Space

Cinema 1 o i componenti degli organi sociali, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti;

- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/01;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

Si ribadisce l'opportunità di adottare specifici canali informativi dedicati (linee telefoniche dedicate o mail box) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

I flussi informativi, volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello e agevolare l'attività di vigilanza, sono inviati all'Organismo all'indirizzo e-mail dedicato odv.231@thespacecinema.it

La tabella dei flussi informativi, che costituisce un allegato integrante del Modello, riporta, in sintesi, le informazioni che, ad evento o con una periodicità prestabilita, i Responsabili delle strutture aziendali devono portare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Le informazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.2.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV segnala al Consiglio di Amministrazione tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei reati.

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- 1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- 2) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda il profilo di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza alla stregua della normativa attualmente vigente, in capo all'OdV non grava l'obbligo, penalmente sanzionabile, di impedire la commissione dei reati indicati nel Decreto, bensì quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il membro dell'OdV può, comunque, incorrere in responsabilità penale nell'ipotesi di concorso omissivo, ovvero qualora contribuisca, con dolosa inerzia, alla realizzazione del reato commesso da un altro soggetto.

In capo all'OdV è, peraltro, configurabile sia una responsabilità di natura disciplinare, qualora il membro dell'OdV sia un dipendente della Società, sia una responsabilità di natura contrattuale sotto il profilo della colpa in vigilando o comunque della negligenza eventualmente riscontrata nell'adempimento dell'incarico.

5. Whistleblowing

Con il termine “*Whistleblowing*” si intende la segnalazione spontanea, da parte di un individuo, detto “segnalante” (in inglese “*whistleblower*”) di un illecito o di un’irregolarità commessa all’interno di un ente, del quale lo stesso sia venuto a conoscenza nell’esercizio delle proprie funzioni.

L’istituto in oggetto, già presente in altri Paesi (quali Stati Uniti e Inghilterra), è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 159 del 30 Novembre 2017, 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*”, che ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, introducendovi i commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*.

Ad oggi, il principale riferimento normativo in materia di *whistleblowing* è rappresentato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24: in occasione dell’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, il legislatore ha infatti raccolto in unico testo la disciplina relativa alla tutela delle persone segnalanti, superando la precedente frammentazione normativa⁸.

La normativa in esame mira ad assicurare strumenti minimi di tutela in favore delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea, suscettibili di ledere l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente, di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

In particolare, la tutela è garantita a tutte le persone fisiche che operano nel contesto lavorativo in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), nonché agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche quando il rapporto di lavoro non è stato costituito, durante il periodo di prova o dopo lo scioglimento del rapporto stesso.

5.1 Oggetto della segnalazione

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti, omissioni, a danno dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’allegato al D.Lgs. n. 24/2023 o degli atti nazionali che costituiscono attuazione

⁸ Il Decreto in oggetto, al fine di disciplinare in maniera organica e unitaria la materia, ha abrogato diverse norme che in precedenza regolavano l’istituto (l’art. 54-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001, l’art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater* del D.Lgs. n. 231/2001 e l’art. 3 della Legge n. 179/2007) e modificato il testo dell’art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. n. 231/2001, introducendo un rimando diretto alle nuove disposizioni normative, adottate in attuazione della citata direttiva europea.

degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi a specifici settori⁹;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del TFUE, specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, del TFUE;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.

Il decreto whistleblowing prevede tuttavia alcune specificità in merito all'oggetto della segnalazione e al canale da utilizzarsi (interno, esterno presso ANAC o divulgazione pubblica) in relazione ai numeri dei dipendenti delle società.

5.2 Soggetti che possono effettuare la segnalazione

Possono effettuare la segnalazione:

- a) i lavoratori
- b) i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti che prestano la loro attività lavorativa presso il soggetto privato
- c) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- d) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata quando il rapporto giuridico è in corso, quando non è ancora iniziato (fase di selezione o precontrattuale), durante il periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

5.3 Contenuto delle segnalazioni

Il *whistleblower* deve fornire tutte le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'ente, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni di cui sia eventualmente a conoscenza.

Al fine di consentire agli uffici competenti di procedere più agevolmente alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, la segnalazione dovrebbe contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- a) descrizione dei fatti, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- b) circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;

⁹ Nello specifico: i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente; vi) radioprotezione e sicurezza nucleare; vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; viii) salute pubblica; ix) protezione dei consumatori; x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- c) altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei medesimi fatti;
- d) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro ai fini della ricostruzione e successiva verifica dei fatti riportati, inclusi eventuali documenti da allegare alla segnalazione che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati.

5.4 Ricezione delle segnalazioni

I canali di segnalazione interna adottati dalla Società sono attivati all'interno di una piattaforma informatica crittografata operativa in cloud su server diversi da quelli della Società.

È possibile accedere alla predetta piattaforma, senza necessità – per il segnalante – di alcuna installazione e registrazione.

Tale piattaforma garantisce, anche tramite il ricorso alla crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. whistleblower), della persona alla quale la violazione è attribuita e degli altri soggetti comunque menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione eventualmente allegata. La piattaforma, inoltre, consente al segnalante di monitorare in qualsiasi momento lo “stato” della sua segnalazione e di interloquire con il gestore del canale di segnalazione interna.

Le segnalazioni, realizzabili anche in forma anonima, devono essere debitamente circostanziate e fondarsi su elementi di fatto precisi, indicando – ove possibile – il soggetto responsabile ed altri soggetti coinvolti.

La piattaforma informatica consente di presentare la segnalazione con diverse modalità:

- a) segnalazione scritta, mediante compilazione di apposito modulo ivi reso disponibile;
- b) segnalazione orale, mediante sistema di messaggistica vocale con registrazione; anche la segnalazione orale può essere in forma nominativa o anonima;
- c) segnalazione mediante incontro diretto con il Comitato Whistleblowing quale gestore del canale di segnalazione interna; l'incontro è oggetto di fonoregistrazione e verbalizzazione previo consenso del segnalante, al quale sarà sottoposto il verbale per verifica, rettifica o conferma del contenuto, apponendovi la propria sottoscrizione ; il verbale così redatto verrà poi caricato sulla Piattaforma – assieme alla registrazione audio – a cura del Comitato Whistleblowing e costituirà la “segnalazione”.

Una volta inviata correttamente la segnalazione, la piattaforma genera in modo automatico e casuale il relativo codice identificativo univoco e richiede al segnalante di attribuire una password alla segnalazione; inserendo il token e la password in un'altra apposita sezione della Piattaforma – “Inbox sicura” – il segnalante stesso ha la possibilità di:

- a) monitorare in qualsiasi momento lo stato della propria segnalazione;
- b) interloquire – eventualmente – con il Comitato Whistleblowing.

La Società ripudia fermamente l'adozione di misure ritorsive e non tollera che le stesse siano perpetrate da e/o nei confronti del proprio personale, apicale o sottoposto. Il segnalante e gli altri soggetti meritevoli di protezione sono tutelati contro ogni forma di misura ritorsiva, diretta o indiretta e finanche solo tentata, che abbia effetti pregiudizievoli (ad es., sulle attuali condizioni di lavoro) per motivi collegati anche indirettamente alla segnalazione. Inoltre, al di fuori delle ipotesi di segnalazione effettuata in “malafede”, il segnalante non potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare né sanzionato.

Nella gestione delle segnalazioni, è sempre garantita la riservatezza in merito all'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e i diritti della Società nonché delle persone segnalate per errore o in mala fede.

I contratti in essere con le controparti esterne (quali consulenti, fornitori e collaboratori) devono contemplare un dovere di segnalazione immediata – attraverso l'apposito canale – qualora gli stessi: (a) vengano a conoscenza, nell'esercizio della propria attività nei confronti della Società, di violazioni – anche solo presunte o tentate – del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico; (b) ricevano, da parte di un qualsiasi esponente della Società (apicale o sottoposto), la richiesta di assumere condotte potenzialmente contrarie al Modello Organizzativo e/o al Codice Etico oppure di commettere un reato presupposto.

La volontaria omissione nel segnalare alla Società una violazione (anche solo tentata) del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico oppure la commissione di un reato presupposto da parte di chi, Destinatario del Modello stesso, ne sia a conoscenza in ragione della propria attività svolta a favore o per conto della Società costituisce – per un verso – illecito disciplinare espressamente sanzionato dal sistema disciplinare e – per l'altro – significativo inadempimento contrattuale.

5.5 Gestione delle segnalazioni

Al riguardo, The Space Cinema 1 ha ritenuto opportuno affidare la gestione del canale di segnalazione interna al proprio Organismo di Vigilanza, in quanto dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dal D. Lgs. n. 24/2023, istituendo dunque un apposito "Comitato Whistleblowing" formato dai medesimi componenti dell'Organismo stesso. Il Regolamento interno dell'Organismo provvederà a delineare la suddivisione dei compiti correlati alla gestione del canale di segnalazione interna.

Nessun soggetto che non sia stato specificamente autorizzato dal Comitato Whistleblowing può avere accesso alla Piattaforma. Il Comitato Whistleblowing potrà avvalersi del supporto delle altre funzioni aziendali (anche di Gruppo) o di consulenti esterni, garantendo sempre la massima riservatezza possibile della segnalazione – e in particolare dell'identità del segnalante – anche tramite procedura di "anonimizzazione".

Le segnalazioni – in qualsiasi modo pervenute alla Società – sono gestite dal Comitato Whistleblowing secondo quanto previsto dalla apposita Procedura aziendale ("Procedura per la gestione delle segnalazioni", allegata al Modello Organizzativo), mediante l'impiego della piattaforma informatica di cui al paragrafo precedente.

L'invio di una segnalazione comporta il dovere del Comitato Whistleblowing di:

- prendere in carico la segnalazione, avvisando contestualmente il segnalante;
- effettuare una valutazione preliminare di ammissibilità e procedibilità della segnalazione;
- dare seguito alla segnalazione ammissibile e procedibile mediante apposita attività istruttoria;
- dare riscontro al segnalante sul seguito intrapreso a fronte della segnalazione (ad es., procedimento disciplinare).

Si precisa che nel caso in cui la segnalazione individui uno dei componenti del Comitato Whistleblowing come "persona coinvolta" o comunque come persona menzionata, il

componente attinto da conflitto d'interessi dovrà necessariamente astenersi dall'attività di gestione. Laddove la segnalazione individui l'intero Comitato come "persona coinvolta" o come persona menzionata, il Comitato dovrà fornire tempestiva comunicazione al General Manager e l'attività di gestione della singola segnalazione sarà svolta – in sostituzione – da un "Comitato Supplente" composto dall'Head of Legal di The Space Cinema 1 nonché dal General Counsel e dal Head of Internal Audit di VUE Entertainment Limited.

In via tendenzialmente residuale rispetto al canale di segnalazione interna, è possibile – per le "violazioni" indicate all'art. 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del D. Lgs. n. 24/2023 – ricorrere anche al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC

(<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>)

oppure alla "divulgazione" pubblica, secondo quanto puntualmente descritto nella "Procedura per la gestione delle segnalazioni".

5.6 Segnalazione esterna

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha previsto l'implementazione di canali di segnalazione esterna, gestiti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ai quali il segnalante può ricorrere qualora si verifichino determinate condizioni.

In particolare, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna qualora:

- abbia già effettuato la segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito;
- abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Ove ricorra una delle suddette ipotesi, il segnalante può effettuare la segnalazione direttamente all'ANAC, utilizzando i canali dedicati (prioritariamente, la piattaforma informatica raggiungibile dal sito istituzionale dell'Autorità).

Anche nel caso di segnalazione esterna, al *whistleblower* si applicano le misure, tutele e garanzie previste dalla normativa vigente.

5.7 Divulgazione pubblica

Il segnalante può anche decidere, al verificarsi di determinate condizioni, di rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, ricorrendo alla stampa o a mezzi di diffusione, anche elettronici, in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La cd. "divulgazione pubblica" è ammessa qualora il segnalante:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e questa non abbia avuto riscontro;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

5.8 Tutela dell'identità del whistleblower¹⁰

A) *Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione*

L'identità del *whistleblower* e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Qualora, nell'ambito del procedimento disciplinare, la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile soltanto in presenza del consenso espresso del *whistleblower* alla rivelazione della propria identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. n. 33/2013.

B) *Divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower*

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione in buona fede non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Costituiscono ritorsioni, a titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i danni, anche alla reputazione della persona, o i pregiudizi economici o finanziari.

Il licenziamento, il cambio di mansione e ogni altra misura di carattere discriminatorio o ritorsivo adottata nei confronti del segnalante sono nulli.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può decidere di:

- darne notizia al Gestore che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la

¹⁰ Va sottolineato che le misure di tutela previste per il *whistleblower* si applicano anche al c.d. "facilitatore", ossia alla persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

- situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- alla Funzione che si occupa delle sanzioni disciplinari, per i procedimenti di propria competenza, al fine di valutare la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - darne comunicazione all'ANAC, che provvede ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
 - presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, che adotta tutte le misure (anche provvisorie) necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata.

5.9 Responsabilità del Whistleblower

Qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele indicate al paragrafo 5.9 non sono garantite e al medesimo può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente capitolo.

6. Diffusione del Modello e clausole contrattuali

6.1 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari

The Space Cinema 1, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili dei Settori aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, The Space Cinema 1 si impegna a diffonderlo sulla *intranet* aziendale a tutti i Dipendenti e i componenti degli organi statutari.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale ed ai componenti degli organi statutari sono documentate a cura dell'Organismo.

Difatti, al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello, The Space Cinema 1 promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso specifiche attività formative, modulate con grado di approfondimento diverso in funzione dei livelli dei destinatari e del grado di coinvolgimento nelle attività rilevanti.

Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:

- la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti chiave del D.Lgs. 231/01;
- le novità normative introdotte nel Decreto ed evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente;
- la struttura e il contenuto del Modello 231;
- le attività di aggiornamento del Modello 231;
- l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei reati rilevanti;
- la sintesi delle misure di prevenzione della corruzione.

In ottica *risk based*, i corsi di formazione sono erogati in modalità e-learning e/o in presenza, anche tramite collegamenti audio video conferenza, privilegiando la formazione in presenza per i profili professionali e/o le strutture organizzative maggiormente esposti alle aree di rischio individuate.

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno biennale oltre che in seguito agli aggiornamenti del Modello 231 e la partecipazione è obbligatoria per tutti i destinatari (componenti degli organi statutari, dipendenti, e tutti coloro i quali prestano la propria attività lavorativa nell'interesse e per conto di The Space Cinema 1).

Ai fini dell'efficacia delle attività formative sono previsti test intermedi e/o finali di verifica del livello di approfondimento dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona e monitora l'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari.

6.2 Dichiarazione ex D.lgs. 231/01 di componenti degli organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente è tenuto a dichiarare:

- di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello;
- l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto a indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi:
 - a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di The Space Cinema 1;
 - b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a);
 - c) i collaboratori esterni di The Space Cinema 1.

Ai nuovi componenti degli organi statutari e ai nuovi Dipendenti sarà messa a disposizione copia della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello nonché del Codice Etico.

6.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con The Space Cinema 1 rapporti di natura contrattuale, ma

non siano Dipendenti di The Space Cinema 1, né componenti degli organi statutari. Tra questi, si annoverano, a titolo esemplificativo, coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore di The Space Cinema 1. senza che sussista alcun vincolo di subordinazione ("Collaboratori"), coloro che agiscono in nome e/o per conto di The Space Cinema 1 in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale ("Consulenti"), le controparti contrattuali con le quali The Space Cinema 1 addivenga a una qualche forma di collaborazione.

A tal fine ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* di The Space Cinema 1 il Codice Etico e un estratto del Modello.

Inoltre, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i medesimi soggetti sono tenuti a dichiarare: i) di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello; ii) l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto a indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi: a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di The Space Cinema 1 ; (b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a); e (c) i collaboratori esterni di The Space Cinema 1 .

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito applicativo del D. Lgs. n. 231/2001, al fine di una adeguata valutazione dei connessi rischi reputazionali e creditizi, The Space Cinema 1 richiede che la controparte dichiari:

- di aver adottato nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- l'eventuale presenza di procedimenti, di cui vi sia conoscenza, pendenti a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- l'eventuale esistenza di condanne passate in giudicato riportate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- l'eventuale sottoposizione alle misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per tali contratti, inoltre, The Space Cinema 1 richiede l'impegno della controparte, per tutta la durata del contratto, a:

- mantenere nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione degli illeciti a cui si applica il D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuovo procedimento, di cui vi sia conoscenza, pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuova condanna passata in giudicato riportata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- comunicare ogni eventuale nuova misura cautelare prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

Infine, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, qualora le dichiarazioni rilasciate risultino, successivamente alla conclusione del contratto, false, incomplete, non corrette o non accurate, ovvero qualora nel corso del rapporto con la controparte, uno degli impegni da essa assunti, come sopra indicati, non sia adempiuto, ovvero ancora qualora, a seguito del verificarsi di uno o più degli eventi oggetto dell'impegno di comunicazione sopra indicato, la posizione della controparte si sia aggravata rispetto alle circostanze rese note all'atto della stipula del contratto

in maniera tale da compromettere in misura rilevante la sua capacità – anche economica – di adempiere le obbligazioni da essa assunte con il contratto.

6.4 Pendenza e sopravvenienza di circostanze rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001

Nel caso in cui al momento della stipula, la controparte dichiara in contratto di essere soggetta a procedimenti per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o di essere sottoposta a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ovvero abbia riportato condanne passate in giudicato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., la Direzione competente dovrà valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione, tra le altre cose, le ragioni di tutela reputazionale di The Space Cinema 1. La medesima cautela dovrà essere adottata qualora le circostanze suddette sopraggiungano in pendenza del rapporto contrattuale. La valutazione terrà conto dell'esigenza di preservare la reputazione di The Space Cinema 1 dai rischi cui sarebbe esposto per effetto del coinvolgimento di una sua controparte in un procedimento per l'accertamento della responsabilità di cui D.Lgs. n. 231/2001, nonché dal rischio che la controparte, colpita da una sanzione pecuniaria o interdittiva, anche in sede cautelare, veda compromessa in misura rilevante la sua capacità - anche economica - di adempiere le proprie obbligazioni derivanti dal contratto.

Ove la Direzione competente ritenga che, malgrado la pendenza di tali circostanze al momento della stipula del contratto, risultino comunque tutelate le predette ragioni di The Space Cinema 1 (in considerazione, ad esempio, della prevedibile positiva conclusione di un eventuale procedimento in corso, ovvero dell'adeguata capacità della controparte a far fronte agli obblighi assunti, pur in previsione di sanzioni pecuniarie o interdittive) ne dovrà informare l'Organismo di Vigilanza, adducendo le ragioni giustificative della proposta di decisione.

Resta fermo che ogni definitiva valutazione in merito alla salvaguardia di The Space Cinema 1 dai rischi sopra considerati è rimessa all'organo competente a deliberare sul contratto da porre in essere.

7. Aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle successive modifiche e integrazioni del Modello.

Fra gli aggiornamenti rientrano, a titolo esemplificativo:

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l'inserimento nel Modello di specifiche sezioni della Parte Speciale relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- l'eliminazione di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

L'Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello al Consiglio di amministrazione.

In seguito all'approvazione, le modifiche sono comunicate all'Organismo di Vigilanza e alle competenti strutture aziendali. A queste ultime spetta l'adozione di ogni conseguente provvedimento al fine di rendere coerenti con le modifiche apportate le procedure e i sistemi di controllo.

The Space Cinema 1 si occuperà di fornire un'adeguata formazione al personale e ai componenti degli organi statutari in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito internet la versione aggiornata del Modello.