

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

THE SPACE CINEMA 1 S.P.A.

I. PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora innanzi, per brevità, il “**D. Lgs. n. 231/01**” o il “**Decreto**”), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (d’ora innanzi, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. n. 231/01.

L’articolo 4 del Decreto precisa inoltre che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 possono essere identificati come segue:

- a) Individuazione delle persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità¹. In particolare, possono essere:
 - (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano,

¹La responsabilità amministrativa dell’Ente sorge solo nell’ipotesi in cui la condotta criminosa sia stata realizzata “*nell’interesse o a vantaggio dell’Ente*”: quindi, non solo laddove l’Ente abbia tratto vantaggio patrimoniale, ma anche laddove, pur in assenza di un concreto vantaggio, il fatto illecito trovi ragione nell’interesse dell’Ente. Altrimenti, la Corte di Cassazione ha precisato che “*deve escludersi*” la responsabilità dell’Ente pur qualora questo riceva un vantaggio dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica, laddove risulti che il reo abbia agito “*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*” (...). In tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio fortuito, come tale non attribuibile alla volontà della persona giuridica (Cass. pen., sez. VI, 2 ottobre 2006, n. 32627).

- di fatto, la gestione ed il controllo: d'ora innanzi, per brevità, i **"Soggetti Apicali"**);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i **"Soggetti Sottoposti"**).

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali. *"In situazioni del genere, che per la dottrina ben potrebbero essere strumento od occasione di illeciti, non vi sarebbe ragione per escludere la responsabilità dell'ente, se il reato sia stato commesso a suo interesse o vantaggio"*³.

- b) Tipologia dei reati previsti e, più precisamente:
- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01). L'articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-bis;
 - iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-ter, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, integrato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
 - iv) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-bis, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina si veda anche: Zanolta-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi – Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP, Dott. Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all'organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

³ (A. Rossi, "La responsabilità degli enti: i soggetti responsabili", in "La responsabilità amministrativa delle società e degli enti", n. 2 – 2008, pag. 195).

- v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*bis.1*;
- vi) reati in materia societaria, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, successivamente modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38;
- vii) delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*quater*;
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater.1*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e dal D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*sexies*;
- xi) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*decies*⁴;
- xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
- xvi) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*duodecies*;

⁴ Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D. Lgs. n. 121/2011.

xvii) 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”*, che vengono di seguito elencati:

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

2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁵ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*”.

L'articolo 12, D. Lgs. n. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

⁵ Con riferimento ai reati di abusi di mercato, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D. Lgs. n. 231/01 prevede che: “Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> - Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> - È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>e</u> - È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- 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 e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità⁶ ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”⁷.*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

⁶ La Corte di Cassazione ha precisato come la norma di legge richiede solo la certezza e la rilevanza del profitto e non anche la sua esatta quantificazione, per cui la rilevante entità può essere legittimamente acclarata dalla natura e dal volume di affari dell'impresa, a nulla rilevando che non si conoscano gli importi esatti conseguiti dall'attività illecita (Cass. pen. sez.VI, 19 ottobre 2005, n. 44992).

⁷ Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*⁸.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

⁸ Con riferimento a quest'ultima condizione, la giurisprudenza ha precisato come l'applicazione di una misura interdittiva, anche in via cautelare, non è esclusa dalla circostanza che l'Ente abbia interamente risarcito il danno, in quanto deve altresì dimostrare di aver messo a disposizione dello Stato il profitto conseguito e di aver adottato e attuato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati della stessa specie di quelli verificatisi (G.I.P., Tribunale di Milano, ord. 27 aprile 2004).

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

3.1 I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.1).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (d'ora innanzi, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare⁹. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

1. individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

⁹ A tal proposito, la Relazione allo schema del D.Lgs. n. 231/01 osserva che il "requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nostro sistema di responsabilità".(G.R. Croce – C. Coratella, *Guida alla responsabilità da reato degli enti*, Il Sole 24 ore, 2008, p.21).

5. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 **Le Linee Guida di Confindustria**

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate a marzo 2014 (di seguito, per brevità, le **“Linee Guida”**).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,

- continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

4. IL PRESENTE MODELLO

4.1 The Space Cinema 1 e la sua mission

The Space Cinema 1 S.p.A. (d'ora innanzi, per brevità, "**The Space Cinema 1**" o la "**Società**") è una società che ha per oggetto, tra le altre, le seguenti attività, rivolte all'informazione, alla cultura, al turismo e al tempo libero:

- la distribuzione, lo sfruttamento, la locazione di films e di programmi audiovisivi e teatrali italiani o stranieri, nonché di intrattenimento in genere, in qualsiasi formato e con qualsiasi mezzo di riproduzione e/o veicolo conosciuto e/o conoscibile nel futuro;
- la gestione, lo sviluppo e la programmazione di sale cinematografiche prevalentemente ma non esclusivamente di tipo multi schermo 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 acquisizioni, vendite, locazioni attive e passive, contratti di franchising.

Nell'ambito del proprio oggetto la Società svolge, altresì, attività complementari, strumentali 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 ed, in generale, prodotti ed 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;
- 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.

4.2 Le finalità del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di The Space Cinema 1 e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere, non sottoposti alla vigilanza dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i "**Terzi**" e, cumulativamente con i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, i "**Destinatari**"). Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico - sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello di The Space Cinema 1 si articola nella Parte Generale e in una distinta Parte Speciale, relativa a ciascuna delle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenuta dalla Società come applicabile e rilevante, in funzione della specifica attività svolta da The Space Cinema 1. Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto alla identificazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi tali reati. Il Modello si propone pertanto come finalità quelle di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di The Space Cinema 1, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che The Space Cinema 1 non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

Da ultimo, The Space Cinema 1, per effetto delle innovazioni normative introdotte nell'ambito del D. Lgs. n. 231/01, ha provveduto ad aggiornare il presente Modello precedentemente adottato, tenendo altresì conto:

- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello;
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

4.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

4.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida e del Modello di organizzazione, gestione e controllo della capogruppo The Space Entertainment S.p.A., la redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- i. esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di una o più interviste con uno o più soggetti informati sulla struttura e l'attività della Società al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- ii. individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio” o strumentali alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le “**Aree a Rischio Reato**”).

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01.

4.5 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- codice etico (d'ora innanzi, per brevità, il “**Codice Etico**”);
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (d'ora innanzi, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- sistema di deleghe e procure;
- procedure e/o protocolli e/o linee guida.

The Space Cinema 1 ha definito ed implementato uno specifico sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato. Tali documenti, così come altri ed eventuali protocolli e procedure attualmente non previsti nel piano di implementazione del Modello definito dalla Società, costituiscono complessivamente parte integrante del Modello stesso.

I documenti sopra citati – una volta adottati – saranno archiviati in una specifica *Repository* documentale accessibile da parte di tutti i Destinatari.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

D'ora innanzi, per brevità, le procedure, i protocolli ed il sistema delle deleghe sopra citati verranno cumulativamente indicati come i “**Protocolli Organizzativi**”.

4.6 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 4.4, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D. Lgs. n. 231/01 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, sono in corso di adozione da parte della Società degli specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tale risorse.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Le caratteristiche 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, debbono essere:

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

a) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed 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 giudizio¹⁰.

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.).

¹⁰ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche.

5.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Contestualmente all'adozione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione di The Space Cinema 1 ha nominato quali componenti dell'OdV i seguenti soggetti, ritenendo che essi rispondano alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria:

- a) Michele Milano (Presidente);
- b) Domenico Coldani (membro esterno);
- c) Davide Morgante (membro interno)

Più precisamente, la scelta di designare quali componenti dell'OdV i soggetti poc'anzi indicati ha la finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione sopra indicati.

Infine, la costituzione collegiale dell'OdV garantisce migliore efficacia ed efficienza decisionale rispetto ad un organo monocratico.

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

Una volta insediato, l'OdV provvederà a dotarsi di un proprio regolamento interno avente ad oggetto i criteri di funzionamento di tale organo, nonché a stabilire il piano delle attività da svolgere nel corso dei successivi mesi.

5.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

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 di cui al successivo paragrafo 5.4.

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.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

5.4 I casi di ineleggibilità e di decadenza

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti, esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno e revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

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

5.6 Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- 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'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 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 nelle parti speciali dello stesso, 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 compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società 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.

5.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli organi sociali, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di The Space Cinema 1 ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso si suggerisce di considerare le seguenti prescrizioni:

- gli organi societari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da The Space Cinema 1;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

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 lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta The Space Cinema 1 od 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.

5.8 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

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 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 sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi 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 e dagli organi di volta in volta coinvolti.

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.

5.9 Profili 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 *culpa in vigilando* o comunque della negligenza eventualmente riscontrata nell'adempimento dell'incarico.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E NEI CONFRONTI DEI TERZI

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'OdV è tenuto a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello. A questo proposito, l'OdV coopererà alla predisposizione della necessaria documentazione.

Si precisa che le attività di formazione dovranno essere effettuate con gradi di approfondimento e modalità diversi a seconda dei soggetti destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, la formazione nei confronti dei soggetti con funzioni di rappresentanza potrà avvenire sulla base di un incontro iniziale e di seminari di aggiornamento periodici.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, The Space Cinema 1, in stretta cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la diffusione del Modello.

Per quanto attiene la comunicazione, è opportuno che ai Terzi a The Space Cinema 1 (ad esempio, consulenti, fornitori, *partners* commerciali, etc.) siano fornite apposite informative sul Codice Etico, sulle politiche e i Protocolli Organizzativi, adottati dalla Società.

7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

7.1. Principi generali

The Space Cinema 1 prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nei relativi Protocolli Organizzativi è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i soggetti apicali e per i soggetti sottoposti.

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Sanzionatorio, integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente.

Il Sistema Sanzionatorio è suddiviso in Sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ai sensi dell'art. 2095 c.c..

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di dipendenti e/o collaboratori della Società e/o di dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema Sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dai relativi Protocolli Organizzativi sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nei relativi Protocolli Organizzativi, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

7.2. Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce “Violazione” del presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Protocolli Organizzativi, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- la messa in atto di azioni, l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Protocolli Organizzativi che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Protocolli Organizzativi che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, con specifico riferimento alla tematica della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro (Parte Speciale VII del Modello), la Società ha individuato alcune specifiche violazioni, di seguito elencate in ordine decrescente di gravità:

- a) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza e di Protocolli Organizzativi¹¹ e previste dalla Parte Speciale VII del Modello da cui derivi la morte di una o più persone;
- b) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza e/o di Protocolli Organizzativi previsti dalla Parte Speciale VII del Modello da cui derivi la lesione “gravissima” all’integrità fisica di una o più persone.
Ai sensi dell’art. 583, comma 2, c. p, per lesione gravissima si intende: (i) una malattia certamente o probabilmente insanabile; (ii) la perdita di un senso; (iii) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; (iv) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- c) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza e/o di Protocolli Organizzativi previste dalla Parte Speciale VII del Modello da cui derivi la lesione “grave” all’integrità fisica di una o più persone;
Ai sensi dell’art. 583, comma 1, c. p, per lesione grave si intende: (i) una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa; (ii) una malattia o un’incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; ovvero (iii) l’indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- d) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza e/o di Protocolli Organizzativi previste dalla Parte Speciale VII del Modello da cui derivi la lesione dell’integrità fisica di una o più persone;
- e) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza e/o di Protocolli Organizzativi previste dalla Parte Speciale VII del Modello da cui derivi anche solo pericolo di pregiudizio all’integrità fisica di una o più persone.

¹¹ Nella Parte Speciale _ del Modello, sono Protocolli Organizzativi il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro e le Procedure in esso richiamate.

7.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa, negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

7.4. Sanzioni

7.4.1. Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai dipendenti nelle ipotesi di Violazione indicate al precedente paragrafo 7.2, costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente. In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro imposti dalla L. 300/1970 (cosiddetto "**Statuto dei lavoratori**"), sia per

quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente interessato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 3 giorni;
- e) deve essere assicurato il diritto alla difesa al dipendente la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti della Società rientrano tra quelle previste dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema teatrali* (di seguito, per brevità "**CCNL**"), per quanto riguarda il personale con qualifica di "operaio", "impiegato" o "quadro", nonché dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e di servizi* (di seguito per brevità "**CCNL Dir. Industria**"), per il personale con qualifica di "dirigente".

La commissione da parte del personale dipendente delle Violazioni indicate al precedente paragrafo 7.2, della violazione di norme del presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi può dar luogo, secondo la gravità del comportamento posto in essere dal dipendente interessato, ai provvedimenti di seguito descritti, che vengono impartiti nel rispetto e con l'applicazione dei criteri descritti al precedente paragrafo 7.3.

Sanzioni per la generalità dei dipendenti.

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso la Società, nonché quanto previsto dalla legge e dal CCNL:

- a) incorre nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE previsto al numero 1), comma 1, art. 31, Titolo II del CCNL, il dipendente che commetta, per negligenza, imperizia o imprudenza, una Violazione tra quelle indicate al terzo alinea del precedente paragrafo 7.2 o adotti nell'espletamento di attività comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e/o i suoi Protocolli Organizzativi, diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei, anche qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- b) incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO previsto al numero 2), comma 1, art. 31, Titolo II del CCNL, il dipendente che: (i) ometta di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di Protocolli Organizzativi contenuti nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e segnalazioni all'OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo ecc); (ii) nell'espletamento della propria attività per negligenza, imprudenza o imperizia, commetta una Violazione indicata al secondo alinea del precedente paragrafo 7.2 da cui derivi un pericolo, anche solo potenziale ed indiretto, di commissione di un reato contemplato dal Decreto; (iii) contravvenga colposamente ad espressi divieti risultanti dal Modello e dai relativi Protocolli Organizzativi qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- c) incorre nel provvedimento della MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI 3 ORE DI RETRIBUZIONE previsto al numero 3), comma 1, art. 31, Titolo II del CCNL, il dipendente che: (i) abbia impartito ad altri dipendenti e/o a terzi disposizioni contrastanti con quelle predisposte dalla direzione della Società; (ii) abbia commesso con un'unica condotta più infrazioni sanzionabili con il rimprovero scritto; (iii) abbia commesso con colpa grave un'infrazione sanzionabile con il rimprovero scritto; oppure (iv) abbia commesso recidiva, negli ultimi due anni, in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto;
- d) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A 3 GIORNI previsto al numero 4), comma 1, art. 31, Titolo II del CCNL, il dipendente che (i) commetta una Violazione di cui al primo alinea del precedente paragrafo 7.2; (ii) compia un qualunque atto che arrechi pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro; oppure (iii) abbia commesso recidiva, negli ultimi due anni, in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della multa non superiore a 3 ore di retribuzione;

- e) incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO previsto al numero 5), comma 1, art. 31, Titolo II del CCNL, il dipendente che (i) compia, in relazione all'attuazione del Modello e dei suoi Protocolli Organizzativi, azioni così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro; (ii) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una Violazione di cui al precedente paragrafo 7.2; (iii) assumendo una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nei relativi Protocolli Organizzativi e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un nocimento morale o materiale alla Società (iv) abbia commesso recidiva, negli ultimi due anni, in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

Sanzioni per il personale dipendente in posizione “dirigenziale”.

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Dir. Industria, al personale in posizione “dirigenziale”, sono applicabili le sanzioni disciplinari espressamente previste per violazioni al Modello nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “dirigente”, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari previsti nel contratto individuale di lavoro e nei successivi accordi integrativi il dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

Protocollo disciplinare sanzionatoria aziendale per il personale dipendente.

La Società adotta un protocollo aziendale *standard* per la contestazione degli addebiti disciplinari ai propri dipendenti e per l'irrogazione delle relative sanzioni, che rispetta le forme, le modalità e le tempistiche previste dall'art. 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, “Statuto dei Lavoratori”), dal CCNL e dal CCNL Dir. Industria applicati, nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia.

In seguito al verificarsi di una possibile Violazione del Presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi ai sensi del precedente punto 7.2 da parte di un dipendente, deve essere fatta tempestiva segnalazione dell'accaduto alla Direzione Risorse Umane.

La Direzione Risorse Umane, valuta la gravità comportamento segnalato al fine di stabilire se sia necessario formulare una contestazione disciplinare nei confronti del dipendente interessato.

Nell'ipotesi in cui si valuti l'opportunità di irrogare una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale, la Direzione Risorse Umane contesta formalmente, mediante apposita Contestazione Disciplinare scritta, il comportamento disciplinarmente rilevante al dipendente interessato e lo invita a comunicare le proprie eventuali giustificazioni in merito nei cinque giorni successivi la ricezione della Contestazione Disciplinare.

Laddove ricorra una possibile Violazione del Presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi, ai sensi del precedente punto 7.2, da parte del dipendente interessato, la Contestazione Disciplinare scritta e le eventuali giustificazioni di quest'ultimo devono essere trasmesse per conoscenza all'OdV.

L'OdV, laddove ravvisi una possibile Violazione del Presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi ai sensi del precedente punto 7.2, da parte del dipendente interessato, tenuto conto dei fatti contestati e delle eventuali giustificazioni di quest'ultimo può esprimere il proprio motivato parere in merito alla gravità dell'inadempimento e alle sanzioni da applicare.

Trascorsi almeno 5 giorni dalla consegna della Contestazione Disciplinare, la Direzione Risorse Umane, tenuto conto del parere motivato, comunque non vincolante, dell'OdV, nonché delle eventuali giustificazioni del dipendente, decide se irrogare una sanzione tra quelle previste alle lettere b), c) e d) del paragrafo *"Sanzioni per la generalità dei dipendenti"* che precede (rimprovero scritto; multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni), in funzione della gravità della Violazione o dell'addebito contestato.

Nell'ipotesi in cui venga disposta la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso di cui alla lettera e) del paragrafo *"Sanzioni per la generalità dei dipendenti"* che precede, il provvedimento deve essere sottoscritto dalla Direzione Risorse Umane ovvero, qualora si tratti di dirigenti, dall'**Amministratore Delegato**.

Laddove vi sia stata Violazione del Presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi ai sensi del precedente punto 7.2, da parte del dipendente interessato, il provvedimento disciplinare deve essere trasmesso per conoscenza all'OdV.

Il funzionamento e la corretta applicazione dei Protocolli di contestazione e sanzionamento degli illeciti disciplinari viene costantemente monitorato dalla Direzione Risorse Umane e dall'OdV.

7.4.2. Amministratori

Nel caso di commissione di una Violazione di cui al precedente paragrafo 7.2. da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'OdV informa senza indugio il

Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

7.4.3. Sindaci

Nel caso di commissione di una Violazione di cui al precedente paragrafo 7.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

7.4.4. Collaboratori e consulenti esterni

Nell'eventualità in cui un terzo con cui la Società venga in contatto (indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto), violi le norme e le disposizioni previste dal presente Modello e dai relativi Protocolli Organizzativi, inoltre, troveranno applicazione le seguenti sanzioni di natura contrattuale di cui al paragrafo successivo, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e di contratto parte integrante degli accordi sottoscritti con i soggetti interessati:

Nel caso di commissione di una Violazione di cui al precedente paragrafo 7.2. da parte di collaboratori o consulenti esterni o, in generale, di terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; oppure (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa, ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti pocanzi indicati.

7.5. Registro delle Violazioni

La Società predispone uno specifico registro delle Violazioni di cui al paragrafo 7.2 che precede, contenente l'indicazione dei relativi responsabili, nonché delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Il registro, tenuto a cura della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, deve essere costantemente aggiornato e consultabile in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dall'OdV.

Nei rapporti con i terzi, l'iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione del Consiglio d'Amministrazione.