

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO



### PARTE GENERALE

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, della Legge 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013.*

approvato in data 27 novembre 2019

## Indice

<b>1</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	<b>4</b>
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01 .....	4
1.2	Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza .....	5
1.3	Fattispecie di reato .....	5
1.4	Sistema sanzionatorio .....	5
1.5	Delitti tentati.....	10
1.6	Vicende modificative dell'ente .....	10
1.7	Reati commessi all'estero.....	11
1.8	Il Modello di organizzazione gestione e controllo .....	12
1.9	Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing) .....	13
1.10	Le linee guida di Confindustria .....	14
<b>2</b>	<b>ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE CINEMA PER ROMA</b> .....	<b>14</b>
2.1	Descrizione sintetica dell'attività di Fondazione Cinema Per Roma	14
<b>3</b>	<b>STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA FONDAZIONE CINEMA PER ROMA</b> .....	<b>16</b>
3.1	La struttura del Modello .....	16
3.2	Approvazione, modifica ed integrazione del Modello organizzativo .	17
3.3	Destinatari del Modello organizzativo .....	18
<b>4</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>18</b>
4.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.2	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.3	Cause di ineleggibilità e incompatibilità .....	20
4.4	Cessazione dall'incarico .....	20
4.5	Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	21
4.6	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza .....	23
<b>5</b>	<b>WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>CODICE ETICO</b> .....	<b>26</b>
<b>7</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>26</b>
<b>8</b>	<b>FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E SUA</b>	

**DIFFUSIONE .....27**

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001”). emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la disciplina sulla “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” (Allegato al modello)

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, gli enti possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati consumati o tentati, realizzati nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001)<sup>2</sup>.

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.

Tale ampliamento di responsabilità mira, tra l’altro, a coinvolgere il patrimonio degli enti, quindi, gli interessi economici dei soci i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da amministratori e/o dipendenti.

Con l’introduzione del d.lgs. 231/2001 sono ora applicabili agli enti, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati all’ente ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa dell’ente è, tuttavia, esclusa se l’ente stesso ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

---

<sup>1</sup> Il d.lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250

<sup>2</sup> Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

## 1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

Come anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001 l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001).
- Il D.Lgs. 231/2001 prevede nel caso di reato realizzato dal vertice un'inversione dell'onere della prova: in tal caso è l'Ente che deve dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato.
- Nel caso di reato integrato dal vertice, non è sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non vi sia stato omesso o carente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello stesso.

È opportuno sottolineare che, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), l'ente non risponde se tali soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## 1.3 Fattispecie di reato

In base al d.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23 e ss del d.lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1 del decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 sono riportate in allegato al presente Modello al quale, pertanto, si rinvia per aspetti di dettaglio.

## 1.4 Sistema sanzionatorio

Dal d.lgs. 231/2001 sono previste a carico dell'ente, quale conseguenza della consumazione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, la:

- a) sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69;

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

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs 231/2001.

Attualmente, i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono<sup>3</sup>:

- **i reati contro la Pubblica Amministrazione:** malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 bis cp), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti informatici e trattamento illecito di dati**, come previsto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: documenti informatici (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p) (art 24 bis D.Lgs. 231/2001);
- **i delitti di criminalità organizzata:** Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine

---

<sup>3</sup> L'elenco riportato in questa e nelle pagine successive ha pura natura esplicativa e non contempla tutti gli articoli del codice penale richiamati dal D.Lgs. 231/01. Per una trattazione esaustiva si rimanda al documento "Elenco delle fattispecie di reato" allegato.

nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.) (art. 24 ter D.Lgs. 231/01);

- **i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453 e ss. c.p.) così come previsto dal D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01, dalla Legge 99 del 2009 che ha esteso l'applicabilità del Decreto 231 anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), nonché dalla L. 125/2016 (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro l'industria e il commercio**: turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 bis 1 D.Lgs. 231/01);
- **i reati societari** previsti dal codice civile, da ultimo modificati dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc); false comunicazioni delle società quotate (art. 2622 c.c.); impedito controllo (art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cc) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); agiotaggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
- **i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro la personalità individuale** previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.),

Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.) Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.); Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);

- **i reati in materia di Abusi di mercato** ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime** (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 e dal D.lgs. 81/2008 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648 bis, art. 648 ter e art. 648 ter1 c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009 (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- **il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- **i reati ambientali**, previsti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla L. 68/2015 (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-bis nonché art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01).
- **Razzismo e xenofobia** art. 3, comma 3-bis legge 13 ottobre 1975, n. 654; a seguito del D.Lgs. 21/2018 tale richiamo deve intendersi riferito all'art. 604 bis c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa), introdotto dalla L. 167/2017 (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01) (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01);.
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotto dalla L. 39/2019 (art. 25 quaterdecies D.lsg 231/01)
- **i reati transnazionali** previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della

Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

## 1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo<sup>4</sup>, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## 1.6 Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli articoli da 28 a 33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Secondo quanto previsto dall'art. 29, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili i soggetti giuridici partecipanti alla fusione stessa. L'ente risultante dalla fusione assume, infatti, tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla

---

<sup>4</sup> Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## 1.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere

in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) Il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.  
Il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. è da coordinare con le fattispecie di reato previste da d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 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*;
- (iv) 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.

### **1.8 Il Modello di organizzazione gestione e controllo**

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce "valore esimente" al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente, se ritenuto idoneo dall'Autorità giudiziaria procedente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non incorre in responsabilità se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Odv.

L'ente dovrà dimostrare, dunque, la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Invece, nel caso di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente stesso è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi, che sono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **1.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)**

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.lgs 231/01, la società ha previsto di adottare:

- un apposito canale che consente ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

Tali canali, specificati nella parte speciale del presente modello, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **1.10 Le linee guida di Confindustria**

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di luglio 2014 ha pubblicato l'ultima versione aggiornata al mese di marzo 2014 delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

## **2 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE CINEMA PER ROMA**

### **2.1 Descrizione sintetica dell'attività di Fondazione Cinema Per Roma**

La Fondazione Cinema per Roma è un organismo di diritto pubblico con personalità giuridica privata, è stata costituita a Roma il 13 febbraio 2007, su iniziativa della Camera di Commercio di Roma e della Fondazione Musica per Roma, oltre che del Comune di Roma, della Regione Lazio e della Provincia di Roma, che hanno assunto la qualifica di Fondatori, a seguito delle relative deliberazioni al riguardo.

Scopo primario della Fondazione, così come previsto dall'art. 4 dello Statuto, è la promozione della cultura cinematografica e dell'audiovisivo in generale, in sintonia con i bisogni e le istanze di sviluppo culturale, sociale ed economico dell'area metropolitana di Roma, del Lazio e dell'intero Paese, ed in particolare dall'ideazione, produzione e realizzazione della Festa del cinema di Roma/ denominata in alcuni anni Festival Internazionale del Film di Roma.

Fra il 2006 e il 2013, la manifestazione – che si svolge presso l'Auditorium Parco della Musica e in altre zone di Roma come Via Veneto- si rivolge attraverso il Mercato Internazionale del Film anche agli addetti ai lavori, favorendo la circolazione e la compravendita di prodotti audiovisivi, sostenendo la produzione del cinema indipendente.

La Festa del cinema di Roma, denominata in alcuni anni Festival Internazionale del Film di Roma, è senz'altro il progetto più grande e impegnativo della Fondazione ma accanto ad esso si sviluppano iniziative e attività nel corso di tutto l'anno per sostenere la cultura cinematografica e diffonderla a tutti i livelli, per promuovere il distretto cineaudiovisivo della nostra regione e favorire l'inserimento professionale dei giovani, per valorizzare la vocazione di Roma in questo settore, per educare al consumo qualificato e intelligente dei film.

I volumi iniziali di attività si aggiravano intorno ai 17 milioni di euro (2006 e successivi) e comprendevano attività variegata (mostre, eventi, concerti) anche aperti al pubblico. In seguito alla contrazione economica negli anni successivi anche i budget delle attività sono stati contratti.

Il budget 2013 della Fondazione Cinema per Roma si aggira attorno ai 10,5 milioni di euro e proviene per il 55% da finanziamenti pubblici.

Il budget 2017 della Fondazione Cinema per Roma si aggira intorno ai 6,2 milioni e proviene per il 50% da finanziamenti pubblici.

Il budget 2019 della Fondazione Cinema per Roma si aggira intorno ai 6,150 milioni e proviene per il 53% da finanziamenti pubblici.

Il 27 gennaio 2015 lo Statuto della Fondazione cinema per Roma è stato modificato per dare ingresso al fondatore successivo Istituto Luce Cinecittà S.r.l. e per accogliere i mutamenti di denominazione del socio fondatore Comune di Roma in socio fondatore Roma Capitale e del socio fondatore Provincia di Roma nel socio Città metropolitana di Roma Capitale.

Lo Statuto è stato altresì modificato nel senso di conferire ai Soci Fondatori anziché al CDA il compito di approvare il Budget "entro il mese di dicembre antecedente l'anno di riferimento il bilancio d'esercizio entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il 25 maggio 2016 in sede di approvazione del bilancio preventivo 2016 e del consuntivo 2015 è stato comunicato il recesso unilaterale ex art 24 c.c. della Città metropolitana di Roma.

Laura Delli Colli è l'attuale Presidente della Fondazione Cinema per Roma, Francesca Via il Direttore Generale

Il Consiglio d'Amministrazione è così composto:

Laura Delli Colli – Consigliere  
José Ramón Dosal Noriega – Consigliere  
Lorenzo Tagliavanti - Consigliere  
Roberto Cicutto - Consigliere

### **3 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA FONDAZIONE CINEMA PER ROMA**

#### **3.1 La struttura del Modello**

Sebbene l'adozione del presente Modello organizzativo costituisca una "facoltà" e non un obbligo, la Fondazione ha deciso di conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 231/01, con la consapevolezza che tale iniziativa rappresenti un'opportunità volta a rafforzare il proprio sistema di controllo e a sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai suddetti temi ai fini di una più adeguata prevenzione dei reati.

Il Modello, infatti, rappresenta un insieme coerente di principi che: i) regolano il funzionamento interno dell'ente e le modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; ii) disciplinano il sistema di controllo.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione, è composto da una parte generale e da una parte speciale.

**La Parte Generale** del Modello contiene:

- una breve sintesi della normativa di riferimento, le finalità ed i principi che regolano il Modello (i destinatari, la struttura, l'approvazione, la modifica, l'aggiornamento ecc.), la metodologia usata per la redazione dello stesso ed una breve introduzione su ciascun elemento costitutivo;
- Codice Etico;
- Sistemi disciplinari;
- composizione e poteri dell'OdV;

**La Parte Speciale** è:

definita nel rispetto dei contenuti e dei principi espressi dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 della Fondazione. Ha lo scopo di definire le regole di gestione ed i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte in Fondazione Cinema e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 e dalla Legge 190/2012 e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, anche con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013.

## Mappatura

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra gli elementi essenziali del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto, tra l'altro, l'individuazione delle cosiddette attività "a rischio", ossia quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di ottemperare a quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 e dalla L. 190/2012, Fondazione Cinema ha posto in essere le seguenti attività:

- analisi delle aree di attività di ciascuna funzione, mediante interviste a tutti i responsabili delle funzioni di staff e delle aree di business;
- individuazione e mappatura delle aree "a rischio reato" e delle attività "sensibili" e "strumentali" relative a ciascuna funzione;
- analisi del profilo di rischio, per ciascuna attività "sensibile", mediante individuazione dei reati potenzialmente realizzabili;
- analisi delle modalità di realizzazione delle condotte illecite;
- identificazione dei processi di riferimento nell'ambito dei quali devono essere previsti i controlli a presidio dei rischi individuati.

È stata successivamente svolta un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, finalizzata a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle responsabilità, nonché la sussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal D.Lgs. 231/01 e dalla L. 190/2012.

Nella Parte speciale sono riportati, per ciascun'area / macroprocesso, i processi "sensibili" e/o "strumentali" individuati; un processo viene definito "strumentale" laddove le attività che lo compongono non risultano direttamente "esposte" alla possibilità di commissione del reato, ma definiscono le modalità operative attraverso le quali vi sia la possibilità di commettere una delle fattispecie di reato prese in esame. In allegato alla Parte Speciale sono declinate, in maggior dettaglio, le risultanze dell'attività di mappatura delle aree/attività a "rischio reato" ai sensi del d.lgs. 231/01; il dettaglio della mappatura delle aree/attività a "rischio reato" ai sensi della L.190/2012 è riportata nel Piano di Prevenzione della Corruzione adottato dalla Fondazione.

### 3.2 Approvazione, modifica ed integrazione del Modello organizzativo

Il Modello Organizzativo - in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, lettera a), del Decreto - è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, in data 11 dicembre 2013 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Cinema per Roma ha adottato la prima versione del presente

Modello, poi sottoposto ad aggiornamento in data 27 luglio 2017, fino all'attuale versione.

La vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello deliberato dal CdA è garantita dall'Organismo di Vigilanza che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

Ciò non toglie che il Consiglio di Amministrazione sia direttamente responsabile dell'attuazione del Modello nella Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Fondazione.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività, modifiche normative ecc.), il presente Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a revisione periodica.

### **3.3 Destinatari del Modello organizzativo**

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Fondazione, nonché a tutti i dipendenti, dirigenti e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Fondazione.

Per quanto riguarda, invece, consulenti e fornitori in genere, la Fondazione provvederà a rendere edotti tali soggetti dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, con le modalità ritenute in concreto più opportune e valutando l'opportunità, nei diversi contratti di collaborazione, di prevedere a titolo di sanzione specifiche clausole di recesso e/o risolutive in caso di violazione degli stessi.

## **4 ORGANISMO DI VIGILANZA**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, "OdV").

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Si tratta di un organismo interno all'Ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi.

#### **4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In considerazione delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività svolta, la Fondazione ha istituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza collegiale. I membri dell'Organismo di Vigilanza sono stati nominati, per la prima volta, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/06/2014.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione, dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Fondazione Cinema, dopo aver verificato l'eventuale esistenza, nell'ambito del disegno organizzativo aziendale, di una struttura idonea a rivestire il ruolo di Organismo di Vigilanza, lo ha individuato come un organo collegiale.

I componenti dell'OdV posseggono competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero hanno conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

#### **4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

I requisiti che l'Organismo di vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il Vertice operativo aziendale. Il membro dell'Organismo, in primo luogo, non deve essere legato all'Ente presso cui esercita le proprie funzioni di controllo da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse. L'OdV è privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
2. Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine il componente del suddetto organo deve avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.

3. Continuità di azione. Per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

#### 4.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

- Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza: (a) coloro nei cui confronti sia stata esercitata l'azione penale o sia stata adottata una misura restrittiva della libertà personale per uno dei reati previsti dal Decreto ed il procedimento sia in corso; (b) coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

#### 4.4 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del

Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

#### **4.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

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

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

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno dell'Ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività; iii) modifiche normative;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con i Responsabili della Revisione Legale salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, fermo restando che tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, adeguata a garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione od organo della Fondazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Fondazione, comunque denominati;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema sanzionatorio ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell’attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Per quel che concerne il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza istituito presso la Fondazione si rinvia allo Statuto.

#### **4.6 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza provvederà a redigere con periodicità regolare (almeno semestrale) una relazione scritta dell’attività svolta inviandola al Consiglio di Amministrazione.

- Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L’Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all’Amministratore Delegato o al Presidente del CdA;
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- trasmette copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato o al Presidente del CdA nell’ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione, se del caso, e/o all’Amministratore Delegato o al Presidente del CdA, proposte di modifiche

e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

- Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello organizzativo. A tal fine, di seguito, sono descritti specifici canali informativi, diretti a costituire un flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

Tutti i dipendenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Fondazione, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad eventuali violazioni del Modello e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle Funzioni nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti) ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini del D.lgs. 231/2001.
- gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

L'Organismo di Vigilanza è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, ossia l'adeguatezza dei principi del Codice Etico, delle procedure e dei protocolli.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta. L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione.

## **5 WHISTLEBLOWING**

Il personale è tenuto a segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 179 del 30 novembre 2017.

Il Segnalante invia la segnalazione all'Organismo di Vigilanza per posta ordinaria o per email nelle modalità indicate a seguire.

- **Posta ordinaria**

Il Segnalante compila il Modulo Whistleblowing, allegato alla Parte Speciale del Modello Organizzativo e scaricabile dalla Intranet aziendale, indicando le modalità con cui eventualmente essere contattato, quindi lo spedisce, per posta ordinaria o raccomandata, in doppia busta chiusa, presso la sede legale della Fondazione, intestata all'attenzione riservata:

- dell'OdV, all'indirizzo "Piazzale Cardinal Consalvi 9, Roma";
- del RPCT, all'indirizzo "Piazzale Cardinal Consalvi 9, Roma".

Fornisce eventuale ulteriore documentazione richiesta e prosegue lo scambio comunicativo con i destinatari, anche attraverso posta ordinaria o raccomandata.

- **Posta elettronica aziendale**

Il Segnalante compila il Modulo Whistleblowing allegato alla presente procedura e scaricabile dalla Intranet aziendale e lo allega all'email indirizzata a: [organismodivigilanza@romacinemafest.org](mailto:organismodivigilanza@romacinemafest.org) e [rpct@romacinemafest.org](mailto:rpct@romacinemafest.org)

Fornisce l'eventuale ulteriore documentazione richiesta e prosegue, attraverso l'email, lo scambio comunicativo con i destinatari.

- **Sistema informatico Whistleblowing**

Le modalità operative per l'accesso e l'utilizzo del sistema di Whistleblowing sono descritte nella parte speciale del Modello e nell'istruzione operativa dedicata e disponibile sulla Intranet aziendale.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono disciplinate nella Parte Speciale del Modello Organizzativo.

## **6 CODICE ETICO**

I Codici etici sono le linee guida delle responsabilità etico sociali delle organizzazioni imprenditoriali e rappresentano i principi cui si vogliono ispirare i comportamenti individuali.

Costituiscono lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno dell'Ente nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla Fondazione, che costituisce parte integrante del presente Modello (Allegato).

Il Codice individua i valori ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Fondazione o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è espressione di un contesto lavorativo che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato standard delle professionalità interne;
- l'interdizione di quei comportamenti in contrasto, non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Fondazione intende promuovere.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con l'Ente e che manifestino, in qualche misura, all'esterno le scelte o gli orientamenti della Fondazione.

## **7 SISTEMA DISCIPLINARE**

Un punto qualificante del Modello è costituito da un adeguato Sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi (Allegato al presente modello). Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento possa costituire anche reato.

I sistemi disciplinari adottati dalla Fondazione dovranno essere pubblicati sull'intranet aziendale e/o affissi nelle bacheche aziendali.

Con riguardo ai rapporti con consulenti, collaboratori, e terzi in generale, la Fondazione valuterà, caso per caso, tenuto conto della tipologia del contratto

e dell'entità anche economica del rapporto, di inserire una clausola contrattuale. In virtù di tale clausola, qualsiasi comportamento in contrasto con il Codice Etico, posto in essere dai soggetti sopra indicati, da cui derivi o possa derivare un pregiudizio alla Fondazione ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento.

## **8 FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E SUA DIFFUSIONE**

La Fondazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Fondazione è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole Funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri i compiti:

1. di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
2. di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività, nonché sulle norme comportamentali.

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Fondazione intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (estratto dei Principi di riferimento del Modello, Codice Etico, informazioni sulle strutture organizzative della Fondazione, sulle attività e sulle procedure).

A tal fine la Fondazione provvederà a comunicare a tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori della stessa, l'avvenuta adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo con apposita informativa.

Il Modello organizzativo dovrà essere pubblicato su l'intranet aziendale e messo a disposizione - presso gli uffici dell'Organismo di Vigilanza - di coloro che intendessero visionarlo.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per diffondere all'interno della Fondazione i contenuti del Modello organizzativo, nonché per aggiornare i dipendenti circa eventuali modifiche apportate al Modello stesso ovvero di ogni altro rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Fondazione rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano l'Ente senza vincoli di dipendenza.

La Fondazione provvederà altresì a rendere edotti i soggetti terzi più significativi dei contenuti del Codice Etico adottato con le modalità ritenute in concreto più opportune.