

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001
PARTE GENERALE**

INDICE

1. Premessa.....	3
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di FUCINE FILM SPA.....	6
2.1. <i>Struttura della società.</i>	6
2.2. <i>Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.</i>	6
2.3. <i>Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.</i>	8
3. Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	8
4. L'Organismo di Vigilanza.....	9
4.1. <i>Requisiti.</i>	9
4.2. <i>Cause di ineleggibilità e/o decadenza.</i>	9
4.3. <i>Nomina, durata, sostituzione e revoca dei suoi membri.</i>	10
4.4. <i>Compiti.</i>	10
4.5. <i>Poteri.</i>	11
4.6. <i>Regolamento di funzionamento e autonomia finanziaria.</i>	11
4.7. <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.</i>	12
4.8. <i>Canali comunicativi per inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.</i>	12
4.9. <i>Contenuto delle segnalazioni.</i>	13
4.10. <i>Dovere di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza. Divieto di atti ritorsivi o discriminatori.</i>	13
4.11. <i>Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri Organi di Controllo.</i>	13
4.12. <i>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo.</i>	13
5. Informazione e formazione.....	14
5.1. <i>Piano di informazione interna.</i>	14
5.2. <i>Piano di informazione esterna.</i>	14
5.3. <i>Piano di formazione.</i>	14

1. Premessa.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto anche nell’ordinamento giuridico nazionale la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell’**interesse** o a **vantaggio** degli stessi 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 ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L’applicazione della disciplina in parola viene rimessa al **Giudice Penale**, con il coinvolgimento diretto, per tutto quanto concerne la pubblica accusa, del **Pubblico Ministero**.

La tipologia delle **sanzioni** previste è diversificata a seconda della natura e della gravità dell’illecito. Quali sanzioni specificamente applicabili all’ente si prevedono (art. 9):

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni interdittive** sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare quando (art. 45, comma 1) “*sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede*». In questo caso, «*il pubblico ministero può richiedere l’applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2*”.

L’ultimo comma della norma citata prevede che, “*in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale a norma dell’articolo 15 per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata*”.

L’art. 1 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la normativa si applichi agli enti forniti di personalità giuridica nonché alle Società ed alle associazioni anche prive di personalità

giuridica.

Rimangono esclusi dal campo di applicazione di tale normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (partiti e sindacati).

FUCINE FILM SPA è ente rispetto al quale la normativa in questione trova certamente applicazione.

In particolare, secondo i **criteri generali di imputazione** dettati dall'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, FUCINE FILM SPA potrà essere chiamata a rispondere per 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 ed il controllo dello stesso (c.d. soggetti che ricoprono – di diritto o di fatto – una posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), inclusi – secondo la dottrina maggioritaria – i lavoratori parasubordinati; il personale di altri enti o Società distaccato presso FUCINE FILM SPA ed i collaboratori esterni che collaborino abitualmente per l'ente o, comunque, che vi siano stabilmente legati.

A norma del secondo comma del citato art. 5, la Società non risponderà di alcun illecito se sarà possibile provare che le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Detti criteri generali di imputazione, fondati sulla sussistenza di un "**interesse**" o "**vantaggio**" della Società nella realizzazione del reato commesso dalla persona di volta in volta considerata, rappresentano un punto estremamente delicato e complesso di accertamento, in quanto si ritiene possano e debbano essere apprezzati in un'ottica prettamente oggettiva; nel senso, cioè, che l'interesse (da valutare *ex ante*) o il vantaggio (da valutare *ex post*) potranno essere ritenuti sussistenti anche quando la decisione di commettere il reato sia stata presa dalla persona fisica (dirigente o mero dipendente) nella prospettiva di una propria motivazione personale (ad esempio, evidenziare una personale capacità di risultati lavorativi), ma la realizzazione del reato porti ad un vantaggio anche per la Società (nell'esempio, l'effettiva apprezzabilità, in termini di ritorno economico o di immagine, di determinati risultati).

La responsabilità della Società presenta, inoltre, requisiti di assoluta **autonomia**, in quanto è espressamente riconosciuto (art. 8) che la stessa possa essere considerata sussistente e configurabile anche quando l'autore del reato non sia identificato o non sia imputabile, ovvero quando il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Tutto ciò vale, inoltre, anche nel caso in cui il reato sia stato commesso **all'estero**, atteso che, a norma di quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, in questa eventualità l'ente sarà chiamato a risponderne in Italia, salvo che nei suoi confronti non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso il fatto.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie (artt. da 24 a 25-*quinquiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001):

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del D. Lgs. n.

231/2001);

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 del D. Lgs. n. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D. Lgs. n. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*1 del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 3 della L. n. 146/2006).

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono una forma di **esonero** dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati.

In particolare, l'art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 231/2001, con riferimento ai reati-presupposto commessi dai soggetti apicali, prevede che l'ente non risponda se prova che: *“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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente 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'organismo di cui alla lettera b)”*.

In termini speculari, l'art. 7, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001, con riferimento ai reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti alla altrui direzione o vigilanza, prevede che *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

Il Modello in parola costituisce un insieme di regole comportamentali calibrate sul rischio-reato che caratterizza la Società o le funzioni di cui si compone e deve prevedere le misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge, individuando ed eliminando tempestivamente le situazioni di rischio.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché di curarne l'aggiornamento.

Il suddetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere oggettivamente commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli comportamentali idonei ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di FUCINE FILM SPA.

2.1. Struttura della società.

FUCINE FILM SPA ha quale oggetto sociale la fabbricazione, l'acquisto, la vendita, la rappresentanza, l'importazione e l'esportazione di articoli in materia plastica.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale, può compiere operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ferme restando le esclusioni previste dalla legge e le attività svolte nei confronti del pubblico.

Le quote sociali sono detenute da due soci – Sogifil srl e Trentino Sviluppo spa – di cui uno in controllo pubblico.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione ed è dotata di Collegio Sindacale. Vi è altresì un procuratore munito del potere di rappresentanza.

La società ha adottato un sistema di gestione della qualità certificato ai sensi della norma tecnica UNI EN ISO 9001:2015 ed un sistema di gestione ambientale certificato ai sensi della norma tecnica UNI EN ISO 14001:2015. La società ha inoltre adottato ed implementato un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro conforme all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

2.2. Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla

responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto della Società, sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici cui si ispira FUCINE FILM SPA in tema di legittimità, correttezza e trasparenza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001, che si riferisce ai reati-presupposto commessi dai soggetti c.d. apicali, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze: *“a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai sensi del comma 2 bis del medesimo art. 6, *“i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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”*.

Analogamente, i commi 3 e 4 dell'art. 7, che si riferiscono ai reati-presupposto commessi dai soggetti sottoposti alla altrui direzione o vigilanza, dispongono: *“il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. || L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società le previsioni di Legge ed i principi cui esso si ispira sono:

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere

l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con conseguente aggiornamento periodico.

2.3. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di più parti:

- la presente parte generale, contenente i richiami essenziali del D. Lgs. n. 231/2001, gli obiettivi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, i compiti dell'Organismo di Vigilanza e le regole di funzionamento dello stesso;
- il sistema disciplinare;
- il Codice Etico;
- la parte speciale "Sezione A", riferita a: indebita percezione di erogazioni; truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001); concussione; induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- la parte speciale "Sezione B", riferita a: delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- la parte speciale "Sezione C", riferita a: falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001); reati societari (art. 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001); abusi di mercato (art. 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/2001); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001); reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- la parte speciale "Sezione D", riferita a: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- la parte speciale "Sezione E", riferita a: reati ambientali (art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- la parte speciale "Sezione F", riferita agli altri reati.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo viene redatto in modo particolarmente dettagliato nella parte speciale "Sezione D", inerente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3. Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è vincolante per:

- i componenti degli organi statutari e degli altri organi sociali;
- tutti i dipendenti della società, a prescindere dalle forme contrattuali, anche quelli eventualmente assunti presso altri enti ma messi a disposizione di FUCINE FILM SPA;
- i procuratori della società;

- tutti i collaboratori o consulenti, a prescindere dalla tipologia di contratto o incarico;
- le imprese fornitrici di beni, servizi e lavori che operino con la Società, indipendentemente dal rapporto giuridico sottostante, ed i loro dipendenti o collaboratori (limitatamente al Codice Etico).

4. L'Organismo di Vigilanza.

4.1. Requisiti.

Il D. Lgs. n. 231/2001 impone, al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee guida di Confindustria (aggiornate a marzo 2014) individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso e dei suoi singoli membri, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

Per quanto riguarda i requisiti di autonomia ed indipendenza, essi sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della società.

È, altresì, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Per quanto riguarda il connotato della professionalità, esso deve essere riferito al complessivo bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Per quanto riguarda la continuità d'azione, essa è assicurata dalla presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

4.2. Cause di ineleggibilità e/o decadenza.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono:

- coloro che versino in una delle cause d'ineleggibilità di cui all'art. 2382 cc, ovvero gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro i quali siano stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano imputati o che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, oppure che abbiano patteggiato la pena, anche con sentenza non irrevocabile, per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- coloro che siano stati condannati alla pena della reclusione, anche con sentenza non passata in giudicato, o che abbiano patteggiato una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri dell'Organo

Amministrativo o dei membri del Collegio Sindacale;

- coloro che si trovino in situazioni che ledano l'autonomia e l'indipendenza delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. Nomina, durata, sostituzione e revoca dei suoi membri.

La **nomina** dell'Organismo di Vigilanza è di competenza dell'Organo Amministrativo.

Il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza avrà **durata massima di tre anni**. I membri dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

Se collegiale, l'Organismo di Vigilanza è automaticamente sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti.

L'Organismo di Vigilanza è automaticamente sciolto in caso di decadenza, sostituzione o dimissioni dell'Organo Amministrativo. In tal caso, l'Organismo di Vigilanza manterrà *ad interim* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvederà alla sostituzione con propria determina.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza, si precisa che la **revoca** da membro dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere decisa dall'Organo Amministrativo e previamente comunicata al Collegio Sindacale, potrà avvenire per i sottoelencati motivi:

- gravi ed accertati motivi di incompatibilità che vanifichino l'indipendenza e l'autonomia del membro dell'Organismo di Vigilanza;
- manifestarsi di una causa di ineleggibilità;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza avranno diritto ad un compenso per l'attività svolta, determinato ad inizio mandato dall'Organo Amministrativo.

4.4. Compiti.

L'Organismo di Vigilanza, di diretta nomina dell'Organo Amministrativo, ha i seguenti compiti:

- vigilare sulla effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l'attività tipica di FUCINE FILM SPA sia di quelle strumentali alla commissione dei reati;
- segnalare all'Organo Amministrativo le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente;
- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli e sui protocolli;
- aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni e adeguamenti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:

- mantenere aggiornato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conformemente alla evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
- diffondere la conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tra gli organi e i dipendenti della società, fornendo le istruzioni e i chiarimenti eventualmente necessari.

4.5. Poteri.

Per consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere i suddetti compiti, gli sono conferiti poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecheranno nelle seguenti facoltà:

- avere accesso ed esaminare tutta la documentazione ritenuta rilevante o comunque utile per l'adempimento dei compiti affidati all'Organismo di Vigilanza;
- condurre ricognizioni dell'attività della società;
- condurre indagini interne, assumendo informazioni e testimonianze;
- coordinarsi con le altre funzioni interne, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per dare attuazione ai diversi obblighi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (es.: definizione clausole *standard*; predisposizione di istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti o *check-list*);
- aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza dai responsabili delle diverse funzioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In generale, l'Organismo di Vigilanza potrà ottenere, a semplice richiesta e senza necessità di alcun consenso preventivo, ogni informazione o documento ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare a terzi e/o diffondere presso terzi le informazioni e/o documenti acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia o dall'autorità giudiziaria.

Fermo restando il dovere di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate dall'Organo Amministrativo o da altra funzione interna alla società.

4.6. Regolamento di funzionamento e autonomia finanziaria.

L'Organismo di Vigilanza dovrà dotarsi autonomamente di un regolamento di funzionamento che disciplini almeno:

- la calendarizzazione delle attività;
- la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti);
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere formalizzata con redazione di verbali idonei a documentare le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati in presenza del rischio di commissione di un reato presupposto o in presenza di criticità in una delle aree sensibili.

L'Organismo di Vigilanza dovrà disporre di un *budget* di spesa annuale definito con determina dell'Organo Amministrativo e sufficiente a garantire l'espletamento delle

attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.

Ai consulenti esterni potranno essere affidati circoscritti ambiti di indagine o specifiche attività di supporto. Detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia e senza necessità di autorizzazione o consenso dell'Organo Amministrativo. I consulenti avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza. Le spese per tali consulenti verranno sostenute dalla società.

Per spese eccedenti il *budget* definito e per spese straordinarie l'Organismo di Vigilanza informerà di volta in volta per iscritto l'Organo Amministrativo.

4.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza sarà destinatario dei flussi informativi più specificamente elencati nelle singole parti speciali.

L'Organismo di Vigilanza dovrà comunque essere messo al corrente di:

- nomina/sostituzione di nuovi membri dell'Organo Amministrativo; nomina/sostituzione dei membri del Collegio Sindacale; conferimento/revoca/modifica di procure con rappresentanza;
- modifiche dell'organigramma (livello apicale);
- adozione di nuovi regolamenti interni o procedure;
- modifica di regolamenti interni o procedure esistenti.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato:

- dei provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- delle attività ispettive svolte da organi pubblici, o su incarico di organi pubblici, nazionali o comunitari;
- delle situazioni che presentino profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/2001;
- dei procedimenti disciplinari attivati per violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

All'Organismo di Vigilanza andranno trasmessi gli *audit* ed il verbale del riesame con l'alta direzione previsti dai sistemi certificati.

4.8. Canali comunicativi per inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001, è necessario che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 (soggetti c.d. apicali ovvero soggetti sottoposti alla altrui direzione e/o vigilanza) di presentare segnalazioni;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

A tal fine, la società ha adottato i seguenti canali comunicativi:

- cassetta di posta collocata nell'area "Info Quality Point" dove sono presenti anche i distributori di caffè, bevande e snack;
- email odv.fucine@fucinefilm.it (letta esclusivamente dai membri dell'Organismo di Vigilanza).

4.9. Contenuto delle segnalazioni.

Qualsiasi soggetto interno o comunque afferente alla società potrà far pervenire all'Organismo di Vigilanza le comunicazioni che riterrà opportune circa la violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o relative a comportamenti che, pur non integrando alcun reato e non essendo in contrasto con le previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, siano comunque ritenuti non conformi ai principi ispiratori del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso.

4.10. Dovere di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza. Divieto di atti ritorsivi o discriminatori.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché tutti i soggetti dei quali l'Organismo si potrà avvalere, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

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

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo;
- sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art 2103 cc, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4.11. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri Organi di Controllo.

Con cadenza almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza effettua una riunione di coordinamento con gli altri Organi di Controllo di cui è dotata la società.

4.12. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza relaziona sulla sua attività periodicamente all'Organo Amministrativo secondo le seguenti tempistiche:

- su base continuativa con riguardo a particolari situazioni a rischio, rilevate durante la propria attività di monitoraggio, per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive;
- su base periodica (annualmente con *report* scritto) circa l'attività di vigilanza

svolta; lo stato di attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; le aree di rischio individuate; le eventuali deviazioni dai comportamenti previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza relaziona tempestivamente al Collegio Sindacale nel caso di fatti sanzionabili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 commessi dall'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dall'Organo Amministrativo e dal Collegio Sindacale in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

5. Informazione e formazione.

5.1. Piano di informazione interna.

FUCINE FILM SPA si impegna a comunicare i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i soggetti che ne sono destinatari. In particolare, sarà inviata una comunicazione con la quale:

- si informa dell'avvenuto aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- si invita a consultare copia dello stesso inviato in formato elettronico o copia cartacea conservata presso la sede della società;
- si richiede la conoscenza del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nei suoi contenuti essenziali.

5.2. Piano di informazione esterna.

FUCINE FILM SPA si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed i principi etici che informano la propria azione ai principali fornitori, consulenti esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole di tutela della società.

5.3. Piano di formazione.

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Ogni neoassunto riceverà un'informativa circa struttura e finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ruolo dell'Organismo di Vigilanza e modalità di comunicazione verso lo stesso.

FUCINE FILM SPA renderà noto che i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono tenuti a conoscerne il contenuto; a contribuire alla sua corretta attuazione ed a segnalare eventuali situazioni di illecità e/o inopportunità ovvero eventuali carenze dei documenti predisposti dalla società.