

FANDANGO

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 231/01**

Parte Generale

Indice

1.	STRUTTURA DEL GRUPPO	4
1.1.	<i>Il Gruppo Fandango</i>	4
1.2.	<i>Il Modello di Governance</i>	5
2.	CODICE ETICO	5
3.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	7
4.1.	<i>Il regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231</i>	7
4.2.	<i>Le sanzioni applicabili</i>	8
4.3.	<i>Condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>	9
4.4.	<i>Le fattispecie di reato presupposto</i>	10
4.5.	<i>I reati commessi all'estero</i>	11
4.6.	<i>La responsabilità 231 nei Gruppi d'impresa.....</i>	12
4.7.	<i>Le Linee Guida di Confindustria</i>	12
4.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	14
5.1.	<i>Finalità del Modello.....</i>	14
5.2.	<i>Struttura del Modello</i>	14
5.3.	<i>I destinatari</i>	14
5.4.	<i>Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello</i>	15
5.	L' ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.1.	<i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV).....</i>	16
5.2.	<i>Requisiti dell'OdV</i>	16
5.3.	<i>Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV</i>	16
5.4.	<i>Compiti e poteri</i>	17
5.5.	<i>Flussi informativi da e verso l'OdV</i>	18
5.6.	<i>Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello</i>	18
6.	APPROCCIO METODOLOGICO	20

6.1.	<i>Identificazione e mappatura delle “Attività sensibili”</i>	20
7.	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	22
7.1.	<i>Formazione sul Modello</i>	22
7.2.	<i>Diffusione del Modello</i>	22
7.3.	<i>Informativa ai soggetti terzi</i>	23
8.	SISTEMA DISCIPLINARE	24
8.1.	<i>Premessa</i>	24
8.2.	<i>Misure nei confronti di lavoratori dipendenti</i>	24
8.3.	<i>Misure nei confronti di dirigenti</i>	25
8.4.	<i>Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell’OdV</i>	25
8.5.	<i>Misure nei confronti di soggetti esterni: fornitori, consulenti e altri soggetti</i>	26
8.6.	<i>Misure nell’ambito della gestione delle segnalazioni (“whistleblowing”)</i>	26

1. STRUTTURA DEL GRUPPO

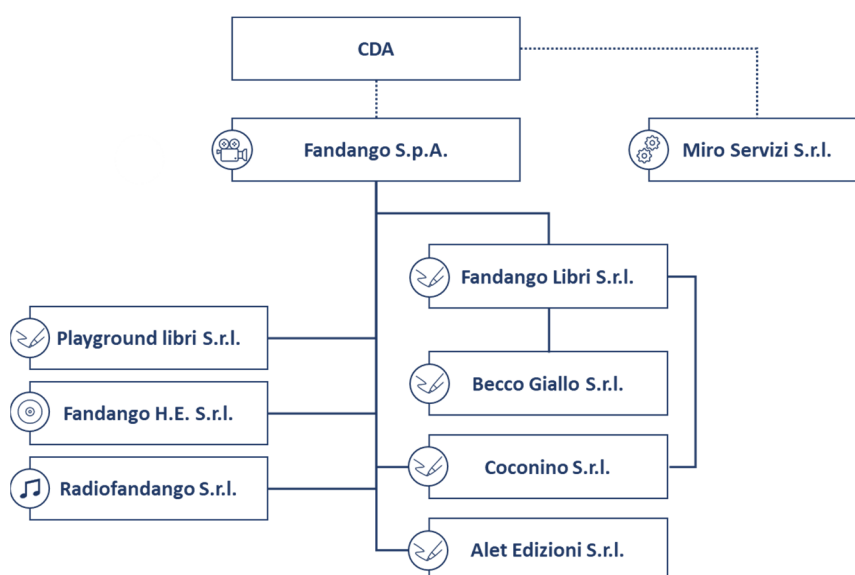
1.1. Il Gruppo Fandango

Il Gruppo Fandango (di seguito anche "Fandango" o il "Gruppo") è uno dei principali operatori italiani attivo trasversalmente nei settori della produzione e distribuzione cinematografica e televisiva indipendente, dell'editoria e della discografia.

Le aree di business in cui il Gruppo è attivo sono:

- Sviluppo, produzione e distribuzione di opere cinematografiche e televisive;
- Sviluppo, produzione e distribuzione di opere editoriali;
- Sviluppo, produzione e distribuzione di opere musicali.

Il Gruppo è strutturato come segue:



Sviluppo, produzione e distribuzione di opere cinematografiche e televisive



Distribuzione DVD



Sviluppo, produzione e distribuzione di opere editoriali



Supporto all'operatività del business



Sviluppo, produzione e distribuzione di opere musicali

Struttura del Gruppo Fandango S.p.A.

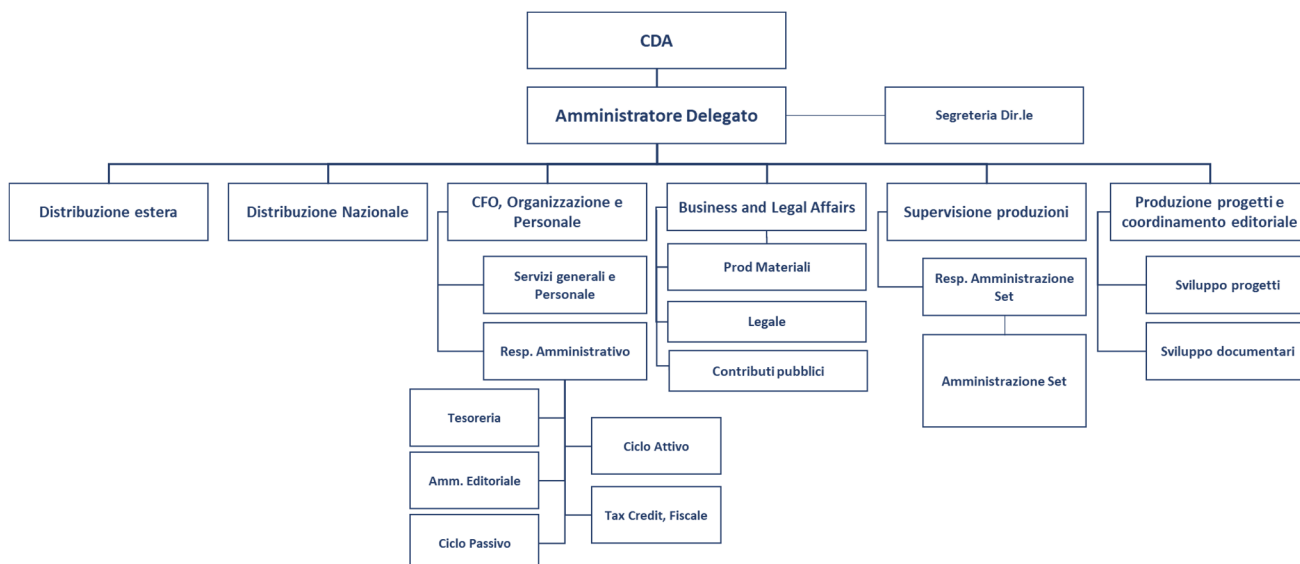
1.2. Il Modello di Governance

Fandango adotta un sistema di governance di tipo “tradizionale” che prevede i seguenti organi:

- **Assemblea dei Soci**, a cui spettano le decisioni sugli atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- **Consiglio di Amministrazione**, incaricato di gestire l’impresa sociale con i più ampi poteri per l’amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all’Assemblea dei Soci. Fermo restando i poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto, attualmente il Consiglio di Amministrazione di Fandango S.p.A. è composto da tre membri
- **Collegio Sindacale**, chiamato a vigilare sull’osservanza della legge e dello Statuto nonché di controllo sulla gestione.

I bilanci del Gruppo sono soggetti a revisione legale da parte di una Società di Revisione esterna.

Per quanto riguarda la macrostruttura societaria, la Capogruppo Fandango S.p.A. è articolata secondo l’organigramma di seguito riportato:



2. CODICE ETICO

Fandango adotta un Codice Etico con l’obiettivo di rendere comuni e diffusi i valori morali ed etici nonché i principi di comportamento che guidano l’operato della Società, in modo tale che tutti i soggetti che operano in nome e per conto della stessa abbiano a fondamento del proprio agire tali elementi e non solo l’osservanza delle norme di legge ritenuta già di per sé imprescindibile.

L’adozione dello stesso risulta essere un utile strumento di *governance* e costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I principi e le disposizioni contenute nel Codice Etico si applicano, senza eccezione alcuna, agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori a qualsiasi titolo coinvolti, ai consulenti, ai business partner, ai fornitori, ad agenti e intermediari e più in generale a tutte le persone fisiche e giuridiche che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con il Gruppo.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

4.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231

Il Decreto Legislativo 231/01, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche *“D.Lgs.231/01”*, *“Decreto 231”* o *“Decreto”*), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il Decreto trova il suo fondamento in alcune convenzioni internazionali e comunitarie¹ ratificate dall'Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità aggiuntive degli Enti rispetto alla responsabilità dell'autore del fatto di reato, che operano a determinate condizioni e per talune fattispecie delittuose. La responsabilità amministrativa degli Enti è, quindi, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La normativa indica come **destinatari** *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, comma 2). Tuttavia, essa non si applica *“allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, comma 3).

Inoltre, la responsabilità è ascrivibile all'ente ove i reati, indicati dal Decreto 231, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'ente stesso.

L'art. 5 del Decreto 231, infatti, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (*soggetti apicali*);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (*soggetti sottoposti*).

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale**, la responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato realizzato eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito *“Organismo”* o *“OdV”*) incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata**, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni

¹ Con l'introduzione del D.Lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha inteso adeguare la normativa interna alle convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già aderito, e in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

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 riconoscimento della responsabilità dell'ente presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati **"nell'interesse o a vantaggio della società"** (art. 5, co. 1, D.Lgs. 231/2001). Pertanto l'Ente non risponderà nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i dipendenti abbiano agito **"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"** (art. 5, co. 2, D.Lgs. n. 231/01).

In particolare, l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice "ex ante". Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata "ex post" sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

4.2. Le sanzioni applicabili

Il D.Lgs. 231/01 prevede che, a carico degli Enti destinatari, a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione "per quote". È prevista l'individuazione di un numero di quote da applicare come sanzione e il valore della singola quota viene moltiplicato per il numero.

Il valore della singola quota è fissato dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le **sanzioni interdittive** sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

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;
- il commissariamento.

Inoltre, si precisa che le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

La **confisca** consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima, per estratto o per intero, a cura del Giudice e a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

4.3. *Condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente*

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente in virtù della sussistenza di determinate circostanze. Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

In maggior dettaglio, l'articolo 6 del Decreto prevede che, in caso di commissione di reato da parte di un **soggetto apicale**, l'ente non risponda se prova che:

- siano predisposti ed efficacemente attuati modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di seguito anche "Modello");
- sia istituito un organismo dell'Ente (c.d. "Organismo di Vigilanza"), con poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto subordina l'esclusione della responsabilità dell'Ente all'efficace attuazione del Modello, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, allo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge e alla verifica ed eliminazione tempestiva di situazioni di rischio.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- stabilire obblighi di informazione da parte di tutti i dipendenti della società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo), nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

In particolare, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un soggetto apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un soggetto sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Si precisa che, la mera adozione di un Modello non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che lo stesso sia effettivamente ed efficacemente attuato.

In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

4.4. Le fattispecie di reato presupposto

L'ambito applicativo del Decreto 231, alla data di approvazione del presente Modello 231, ricomprende i seguenti reati in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

1. 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;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Delitti di criminalità organizzata;
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
6. Delitti contro l'industria e il commercio;
7. Reati societari;
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. Delitti contro la personalità individuale;
11. Abusi di mercato;

12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
17. Reati Ambientali;
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
19. Razzismo e Xenofobia;
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
21. Reati tributari;
22. Contrabbando;
23. Delitti contro il patrimonio culturale;
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazioni e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. Reati transnazionali.

L'elenco sopra riportato non può ritenersi definitiva essendo suscettibile di ulteriori modifiche, in ragione del continuo adeguamento della normativa interna a quella internazionale e, nella specie, comunitaria.

4.5. I reati commessi all'estero

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l'articolo 4, il D.Lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- abbia la sede principale in Italia, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*

4.6. La responsabilità 231 nei Gruppi d'impresa

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del Decreto.

Il Legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario", e nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo o di un'altra società del gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto e immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra piuttosto che l'appartenenza allo stesso gruppo di due società, non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto.

Una società di un gruppo può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto per il reato commesso nell'ambito di altra società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto dell'altra società del gruppo, perseguendo l'interesse di queste ultime.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui una società del gruppo condizioni le scelte dell'altra società con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile all'altra società e nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o sottoposto dell'altra società commetta un reato nell'ambito della prima società.

In quest'ambito, il compito di una capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento, regole di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto.

In funzione di quanto indicato, la responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi in cui una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

4.7. Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, Decreto 231 statuisce 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"*.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*, al fine *"di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto 231."*

Nel tempo le Linee Guida di Confindustria sono state più volte oggetto di aggiornamento², al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli intersorsi orientamenti giurisprudenziali, nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Le suddette Linee Guida di Confindustria possono essere schematizzate secondo le seguenti fasi fondamentali:

- *identificazione dei rischi*: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- *predisposizione di un sistema di controllo* (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati".

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle diverse Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello.

² Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Confindustria sono state aggiornate a giugno 2021.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, il Gruppo Fandango si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, nell'esecuzione delle attività operative aziendali individuate come "a rischio reato" (di seguito, anche "Attività sensibili"), il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

In sintesi, il presente Modello si propone le seguenti finalità:

- prevenire e ragionevolmente limitare i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo ad eventuali condotte illecite che possono comportare una responsabilità per Fandango e l'irrogazione di sanzioni nei confronti della stessa;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Fandango nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che l'eventuale commissione di comportamenti illeciti può comportare l'applicazione di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti di Fandango;
- confermare l'impegno di Fandango nel contrastare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a porsi in contrasto con le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui Fandango si attiene;
- sensibilizzare i dipendenti di Fandango e i Soggetti Terzi, affinché nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti conformi al Modello 231, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

5.2. Struttura del Modello

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la **Parte Generale**, che descrive l'assetto organizzativo, il sistema di governance di Fandango, i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali e gli obiettivi del Modello 231, le sue modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, la previsione del Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la **Parte Speciale**, che descrive nel dettaglio, con riferimento alle tipologie di reato previsti dal Decreto, le Attività Sensibili e il relativo sistema di controllo a presidio;
- l'**Annesso tecnico normativo** che contiene il dettaglio di tutti i reati previsti dal Decreto 231.

5.3. I destinatari

Il Modello è applicato a tutte le Società del Gruppo ed in particolare:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo delle Società;
- ai lavoratori subordinati delle Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- a coloro che, pur non appartenendo al Gruppo, operino, a qualsiasi titolo, nell'interesse dello stesso;
- ai collaboratori e controparti contrattuali in generale.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

5.4. Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per Fandango sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi.

Esso è uno strumento dinamico e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In tal senso, si renderà necessario procedere alla predisposizione di modifiche e/o integrazioni del Modello e della documentazione ad esso allegata laddove intervengano:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato,
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, nonché ove si riscontrino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, supportato dall'Organismo di Vigilanza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello.

5. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

Il Decreto 231 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente, l'istituzione di un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Relativamente alla composizione, in assenza di specifiche indicazioni da parte del Decreto, Fandango ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo è preposto.

In particolare, è stato individuato un organo monocratico composto da un professionista esterno.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e devono essere scelti tra soggetti dotati di comprovata competenza in materia ispettiva, amministrativo-gestionale e giuridica, i quali devono altresì possedere requisiti di professionalità e onorabilità.

5.2. Requisiti dell'OdV

In linea con quanto previsto dal Decreto 231, i requisiti dell'Organismo di Vigilanza, individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria, possono essere così identificati:

- **Professionalità:** il complesso di competenze di cui l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato per poter svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico nonché delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.

Ove necessario, può avvalersi dell'ausilio e del supporto di consulenti esterni, fermo restando che l'OdV risulta responsabile in via esclusiva della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;

- **Autonomia e Indipendenza:** la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all'effettivo ed efficace svolgimento dell'incarico;
- **Onorabilità:** l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità dei membri dell'Organismo di Vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;
- **Continuità di azione:** la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull'attuazione del Modello 231 in modo da garantirne la reale efficacia.

5.3. Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- a) ricoprire o aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, della di una società del Gruppo nonché in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

- b) essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- c) aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre la revoca dell'OdV o di un suo componente soltanto per giusta causa. Costituisce causa di revoca:

- a) l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- b) una sentenza di condanna della Società, ancorché non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), per uno dei reati previsti dal Decreto 231 ove risulti dagli atti – anche in via incidentale - l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

5.4. *Compiti e poteri*

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigila sull'effettività del Modello e sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza dello stesso;
- verifica nel tempo l'adeguatezza del Modello, valutando la concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231 e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- monitora e promuove l'aggiornamento del Modello, al fine di adeguarlo al quadro normativo di riferimento, alle modifiche della struttura organizzativa aziendale e ogni qual volta lo ritenga comunque opportuno;
- verifica l'effettiva attuazione del Modello 231, in particolare attraverso la programmazione di un piano di controlli, nonché lo svolgimento di verifiche a sorpresa (c.d. interventi di verifica spot).

L'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente del Gruppo nonché a collaboratori e consulenti esterni.

5.5. *Flussi informativi da e verso l'OdV*

In accordo a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto, *"in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati"* il Modello deve *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza"* dello stesso.

Tale obbligo è volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

L'OdV è, altresì, tenuto a comunicare e riportare tutte le informazioni circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale.

5.6. *Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello*

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, da parte dei Destinatari del presente Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello relative alla attività di Fandango in quanto potrebbero esporre la Società al rischio di reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c.

A tal riguardo, si segnala che la Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* ha introdotto tre nuovi commi all'interno dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il comma 2 bis del suddetto articolo, in particolare, prevede che *"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."

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

1. l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con la Società che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al Decreto 231, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dalla Società;
2. le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione.

Al fine di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di eventuali comportamenti contrari al Modello, alla legge o alla regolamentazione interna, Fandango ha adottato canali di segnalazione strumentali a tutelare il segnalante nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile in materia.

In particolare, eventuali segnalazioni possono essere indirizzate attraverso:

- Casella di posta elettronica, all'indirizzo "odvfandango@gmail.com"
- Invio tramite posta ordinaria, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Fandango, all'indirizzo "Viale Gorizia 19, 00198, Roma"

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione, se noto, e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede ed esclusa l'ipotesi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi attraverso la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

6. APPROCCIO METODOLOGICO

Il presente Modello è stato costituito in linea con gli ultimi aggiornamenti del Decreto, con le linee guida e con le indicazioni emerse dalla giurisprudenza intercorsa ad oggi, ritenuta significativa per la realizzazione del Modello stesso.

Pertanto, il percorso per la sua realizzazione ha seguito le seguenti fasi:

- analisi preliminare delle attività svolte nelle diverse aree aziendali al fine di individuare i rischi insiti con riferimento alle fattispecie di reato richiamate ad oggi dal Decreto (c.d. **Identificazione e mappatura delle “Attività sensibili”**);
- attività di **risk assessment** volta alla individuazione e valutazione del sistema di controllo quale elemento di mitigazione dei rischi di commissione dei reati identificati nella mappatura;
- Individuazione di eventuali criticità (c.d. **Gap Analysis**) e predisposizione di suggerimenti di azioni di miglioramento del sistema di controllo interno nell’ottica del Decreto (c.d. **Master plan degli interventi**).

6.1. *Identificazione e mappatura delle “Attività sensibili”*

L’art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto 231 dispone che il Modello deve prevedere un meccanismo volto a *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*.

L’individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutte le attività svolte dalla Società, volta a verificare l’astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l’idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

Da questa analisi scaturisce una mappatura delle “Attività sensibili” e dei controlli a presidio. Tale attività costituisce il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l’ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è pertanto oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento.

La mappatura delle attività aziendali a rischio reato ai fini del Decreto 231 è stata svolta:

- individuando le funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle Attività Sensibili;
- specificando per ciascuna Attività le fattispecie di reato realizzabili;
- specificando le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuando gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

6.2. *Risk Assessment, Gap Analysis e Master Plan degli interventi*

Nell’ambito del Risk Assessment, una volta identificate le funzioni e tutti i soggetti coinvolti nelle attività individuate nella fase di mappatura (cfr. paragrafo precedente), sono state condotte specifiche interviste funzionali a comprendere l’operatività con cui viene svolta ciascuna attività oggetto di analisi.

Sulla base delle informazioni raccolte è stata effettuata una valutazione del livello di rischio di commissione di reati 231 applicabili. A valle del Risk Assessment, è stata condotta l’analisi del sistema di controllo esistente ed effettuata la valutazione di Gap Analysis, finalizzata alla rilevazione delle differenze tra presidi di controllo

esistenti (c.d. “as is analysis”) e gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231.

Inoltre, è stato definito di un piano di implementazione (cd. Masterplan degli interventi) delle azioni necessarie ai fini del complessivo rafforzamento del sistema di controllo interno ai fini della prevenzione dei reati previsti nell’ambito del D. Lgs.231/01.

7. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

7.1. *Formazione sul Modello*

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Fandango riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i Dipendenti.

A tal fine, Fandango, in condivisione con l'OdV, definirà programmi di formazione, attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili", in merito ai contenuti di tale documento e del Decreto.

Affinché vi sia una efficace ed efficiente formazione di tutti i soggetti destinatari del presente Modello, è necessario:

- che i contenuti siano differenziati in funzione dell'attività svolta all'interno della Società;
- che l'attività di formazione sia periodica al fine di garantire il costante aggiornamento in funzione di cambiamenti del quadro normativo di riferimento nonché di cambiamenti dell'assetto organizzativo interno;
- che siano coinvolti tutti i soggetti presenti nella Società e che siano coinvolti in modo adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- che la partecipazione all'attività di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

7.2. *Diffusione del Modello*

In linea con quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

In tal senso, Fandango si impegna a diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari così che i destinatari del presente Modello possano usufruirne in modo efficace ed efficiente (ad esempio, e-mail, cartella di rete accessibile al personale, sito internet).

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

7.3. Informativa ai soggetti terzi

Fandango promuove la conoscenza dei principi e delle regole previsti dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che le varie funzioni aziendali, per le rispettive competenze, provvederanno a inserire negli schemi contrattuali di riferimento.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Premessa

La definizione di un sistema disciplinare, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto).

Il sistema disciplinare adottato da Fandango è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello nonché nel Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

Si specifica che le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare il funzionamento e l'effettività del Sistema Disciplinare.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

8.2. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, Fandango si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce illecito disciplinare ed inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. il quale individua il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore disponendo che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima

diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria Cineaudiovisiva.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica.

Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- 1) richiamo scritto;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di quattro ore di paga;
- 4) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- 5) licenziamento disciplinare.

8.3. Misure nei confronti di dirigenti

Nel caso in cui i dirigenti commettano un illecito Disciplinare, si provvederà ad applicare nei loro confronti le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione – o ripetute violazioni - di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

8.4. Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'OdV

Nel caso di violazione da parte degli amministratori, a partire dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'articolo 7, D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente ad informarne l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà convocare l'Assemblea proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile.

Il Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2406 c.c. qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza.

In caso di illeciti commessi dall' Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà essere prontamente informato e lo stesso, sentito il Collegio Sindacale, potrà richiamare per iscritto il componente responsabile della violazione o revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso.

All'OdV si applicano le sanzioni previste per dipendenti e dirigenti che ricadono in tali categorie.

8.5. Misure nei confronti di soggetti esterni: fornitori, consulenti e altri soggetti

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti collegati a Fandango da un rapporto contrattuale, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

8.6. Misure nell'ambito della gestione delle segnalazioni ("whistleblowing")

La Società, al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, ha la possibilità di applicare le opportune sanzioni a fronte di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing da parte di soggetti che abbiano violato le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In caso di violazioni in tale ambito, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società. I comportamenti illegittimi saranno sanzionati secondo quanto sopra descritto.