

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

Parte Generale



1 INDICE

Scheda del documento.....	2
Glossario	3
1 Introduzione.....	5
2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di Anica Servizi	11
3 Organismo di Vigilanza <i>ex</i> D.lgs. n. 231/01	16
4 Sistema disciplinare.....	21
5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali	25
6 Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	27

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

Scheda del documento

Tipologia Documento	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
Principale normativa interna collegata	<ul style="list-style-type: none"> Statuto Codice Etico Codice di Condotta Antitrust
Riferimenti a normativa esterna	<ul style="list-style-type: none"> D. Lgs n. 231/2001 L. 30 novembre 2017 n. 179 recante “<i>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</i>” (c.d. <i>Whistleblowing</i>) Direttiva (UE) 2019/1937 “<i>riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione</i>” (c.d. <i>Whistleblowing</i>) Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “<i>Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali</i>” (c.d. <i>Whistleblowing</i>)
Soggetto Approvatore	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione
Emanazione	<ul style="list-style-type: none"> Delibera del Consiglio di Amministrazione
Modalità di pubblicazione	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione sul sito ufficiale

Glossario

- **Presidente:** il Presidente del CdA della Anica Servizi S.r.l.
- **Consiglio di Amministrazione / CdA:** organo di indirizzo politico-gestionale della Anica Servizi S.r.l.
- **Attività Rilevanti o Aree a Rischio:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai Dipendenti.
- **Anica Servizi o la Società:** Anica Servizi S.r.l. il cui capitale è interamente versato da ANICA.
- **ANICA o Socio Unico:** Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche Audiovisive e Digitali, ente che controlla interamente la realtà di Anica Servizi.
- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento adottato da ANICA e da Anica Servizi, predisposto e approvato dal Consiglio di Presidenza di ANICA, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento cui le due *entities* si ispirano e i dipendenti di Anica Servizi si conformano, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto e/o in favore della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Destinatari:** i componenti tutti della struttura organizzativa di Anica Servizi, e cioè il suo personale, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **D.lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Fornitori:** i fornitori di lavori, beni e servizi della Società.
- **Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. n. 231/2001.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia atto normativo interno ivi richiamato.
- **Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo:** l'organismo interno di controllo, di natura monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al relativo aggiornamento.
- **Pubblica Amministrazione o P.A.:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.lgs. n. 231/2001.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito della Società, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito di Anica Servizi, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento attraverso il quale i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, gli organi sociali di Anica Servizi (e non solo) che, in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte illecite aventi ad oggetto qualsivoglia violazione di disposizioni normative nazionali o di caratura europea che ledano l'integrità o l'interesse dell'ente (*i.e.* violazioni e/o possibili violazioni del Modello 231, del Codice Etico, delle normative di settore, della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, in materia antitrust, privacy, ambiente) hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

1 Introduzione

1.1 Introduzione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01. Tale documento è il frutto dell'*assessment* della struttura societaria e dell'operatività di Anica Servizi ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un valido ed efficace strumento organizzativo ed un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione dei reati presupposto da parte di soggetti apicali, sottoposti o di soggetti che agiscono per conto di Anica Servizi e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi generali enunciati dal Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - Modello di *Governance* e Struttura organizzativa di Anica Servizi;
 - Organismo di Vigilanza;
 - misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello (sistema disciplinare);
 - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- “Parte Speciale” in cui sono:
 - identificate, in riferimento alla fattispecie di reato ritenute applicabili per Anica Servizi, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - descritte, meramente a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto;
 - indicati i principi del sistema di controllo interno.

Con riferimento ai reati presupposto non espressamente indicati nella Parte Speciale - pur se già in vigore alla data dell'aggiornamento del presente Modello - si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di *assessment* preliminare, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia dei crimini che delle attività di cui si occupa la Società. In riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel vigente Codice Etico, oltre che ai presidi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

1.2 Sintesi illustrativa del D.lgs. n. 231/01

1.2.1 Introduzione

Il Decreto introduce il principio della c.d. “responsabilità amministrativa degli enti”.

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

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

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

di questi ultimi (i c.d. “*soggetti sottoposti all'altrui direzione*” di cui all’art. 5 comma 1 lett. b). L’ente non risponde se i soggetti prima indicati hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La responsabilità amministrativa dell’ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Il Decreto, mediante l’irrogazione di precise sanzioni, colpisce direttamente l’ente e non i soggetti che lo amministrano. Tale forma di responsabilità, sebbene definita “*amministrativa*” dal legislatore, presenta caratteri di una responsabilità c.d. “*mista*” con aspetti propri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso proprio al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è originata, ed essendo esteso all’ente il medesimo trattamento previsto per la persona fisica indagata o imputata.

Il Decreto richiede ovviamente l’accertamento della colpevolezza dell’ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile al concetto di “*colpa di organizzazione*”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure adeguate a prevenire o quanto meno contenere la commissione dei reati espressamente individuati nella norma, da parte di determinati soggetti riconducibili all’ente.

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

1.2.2 Fattispecie di reato

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

- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- ii) delitti informatici, di trattamento illecito di dati e in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 24-*bis* del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- v) delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- vi) reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (25-*quater* del Decreto);
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto);
- x) reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies* del Decreto);
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- xiii) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1* del Decreto);
- xiv) delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-*novies* del Decreto);

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- xvi) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- xvii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- xix) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- xx) reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* del Decreto);
- xxi) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- xxii) reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- xxiii) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);
- xxiv) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*"².

1.2.3 Apparato sanzionatorio

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

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote³ e si articola in due fasi: in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la valutazione finale si tiene conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la sanzione interdittiva può consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

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

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

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

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

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

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

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

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

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

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

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

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso;
- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente⁴ vigilanza da parte dell'Organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello⁵.

⁴ Si precisa che secondo l'orientamento costante della giurisprudenza, la vigilanza condotta dall'Organismo deve risultare anche efficace.

⁵ Si precisa che secondo la giurisprudenza devono essere tenuti in considerazione anche gli eventuali presidi organizzativi predisposti ed in vigore seppur non necessariamente richiamati nel Modello.

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

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

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

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

Un Modello è efficacemente attuato se prevede:

- una verifica periodica e l’eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello;
- adeguate iniziative di informazione e formazione del personale.

1.2.4 Reati commessi all’estero

L’art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all’estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Premesso che la trattazione della responsabilità degli enti per i reati commessi all’estero rappresenta una materia in continua evoluzione giurisprudenziale; tuttavia, è necessario evidenziare che il Decreto condiziona la possibilità di perseguire l’ente qualora sussistano i seguenti ulteriori presupposti:

- il reato deve essere commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’ente;
- l’ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l’ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (qualora il reo - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia si procede contro l’ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell’ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all’art. 2, la società potrà rispondere soltanto di quei crimini per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad *hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell’ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità⁶, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D.lgs. n. 231/2001.

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

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

2 Modello di organizzazione, gestione e controllo di Anica Servizi

2.1 La *mission* di Anica Servizi

Anica Servizi è una società commerciale a responsabilità limitata, interamente controllata da ANICA, il cui principale ed unico scopo è quello di fornire il più vasto supporto tecnico e professionale al Socio Unico per l'espletamento delle proprie attività istituzionali. Per ciò tanto, Anica Servizi è controllata in modo totalitario da ANICA ed è sottoposta all'indirizzo, al coordinamento e al controllo di quest'ultima.

In particolare, il Socio Unico ha stipulato con Anica Servizi un apposito Accordo di Servizi al fine di enucleare tutti i servizi essenziali per fornire il supporto necessario all'Associazione per il perseguimento di dette attività istituzionali, così intendendo delineare un quadro chiaro delle attività che vengono svolte in *service* dalla stessa Anica Servizi in nome e per conto del Socio Unico.

Tra le attività istituzionali, rientra certamente la gestione dell'intero processo inerente alla ripartizione del compenso di copia privata ex art. 71-*octies* della Legge n. 633 del 1941. Infatti, la normativa di settore prevede che il compenso è corrisposto primariamente alla SIAE, la quale nel settore video provvede a ripartirlo, al netto delle spese, anche tramite le Associazioni di categoria maggiormente rappresentative dei produttori originari di opere audiovisive e dei produttori di videogrammi. In quanto associazione maggiormente rappresentativa per il comparto cineaudiovisivo, ANICA si occupa, ai sensi della legge sopracitata, della ripartizione delle somme liquidate da SIAE e spettanti ai produttori originari audiovisivi del comparto cinema.

Inoltre, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tale Accordo di Servizi prevede l'erogazione da parte della Società in favore di ANICA degli altri seguenti servizi:

- tecnico-informatici;
- telefonici;
- elettrici e idrici;
- amministrativi e contabili;
- di supporto logistico e di segreteria.

La Società garantisce all'Associazione anche il servizio di domiciliazione presso la propria sede legale, nonché mette a disposizione i servizi di portineria e sicurezza, i servizi di pulizie nonché il godimento di mobili ed arredi.

Inoltre, tra le attività che Anica Servizi garantisce all'Associazione in virtù del presente accordo rientrano anche:

- a) la predisposizione di accordi contrattuali di portata nazionale;
- b) i servizi in materia di immagine, comunicazione e rapporti con la stampa;
- c) i servizi propedeutici all'organizzazione di seminari;
- d) la gestione delle relazioni pubbliche relative agli incontri istituzionali;
- e) la gestione di servizi di staff e ospitalità.

Le attività di cui ai punti b), c), d), e) vengono eseguite dietro apposito accordo pattuito in prossimità della realizzazione delle iniziative.

I corrispettivi maturati da Anica Servizi verso il Socio Unico per tutte le attività summenzionate vengono gestiti e amministrati tramite regolare presentazione di fattura.

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

2.2 Modello di *governance* di Anica Servizi

La gestione della Società è affidata interamente ad un Consiglio di Amministrazione composto da sette membri (un presidente e n. 6 membri)

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il conseguimento degli scopi e dell'oggetto sociale.

La rappresentanza della Società anche di fronte a terzi ed in giudizio spetta agli amministratori, conformemente ai poteri loro attribuiti e nei limiti dei medesimi, nonché al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In conformità con il funzionigramma adottato dalla Società cui si rinvia, la struttura organizzativa è invece ripartita come segue:

- un Direttore
- n. 7 Unità Operative a diretto riporto del Direttore
 - Rapporti Istituzionali con il Socio Unico e Comunicazione
 - Coordinamento Unioni e Antitrust
 - Amministrazione, Finanza, Controllo e Copia Privata
 - Produzione Eventi & Sala Cinema
 - ICT e *Data Base Management*
 - Relazioni Industriali e Sindacali, Gestione del personale e Servizi generali
 - Progetti Internazionali

2.3 Assetto organizzativo di Anica Servizi

Anica Servizi è dotata di un assetto organizzativo funzionale alla sua primaria funzione di supporto e assistenza ad ANICA, assicurando efficienza ed efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile. In tal senso la Società:

- si conforma e adotta il Codice Etico dell'Associazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano in nome e per conto della Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività potenzialmente sensibili alle fattispecie di reato previste dal D.lgs. n. 231/2001;
- adotta un sistema di procedure operative interne volte a disciplinare e regolamentare le molteplici attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- si dota di un sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società;

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto internamente ai soggetti aventi un rapporto di collaborazione e/ o di lavoro subordinato con la Società e con ciò diviene vincolante per tutti questi.

2.4 Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

di tutti coloro che operano in nome e per conto di Anica Servizi o sotto la sua direzione e coordinamento, affinché tengano, nello svolgimento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di Anica Servizi in caso di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree considerate a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Anica Servizi che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui Anica Servizi fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

2.5 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai soggetti che prestano attività per Anica Servizi e a questa legati da un rapporto di lavoro;
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetti alla vigilanza e al controllo dei vertici aziendali).

2.6 Approccio metodologico

Il processo di redazione del Modello, in accordo con quanto disciplinato dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, con le più significative pronunce giurisprudenziali e con quanto raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, si svolge attraverso le fasi di seguito elencate.

2.6.1 Mappatura preliminare delle attività e analisi dei rischi potenziali

In questa fase viene effettuata l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività a rischio di commissione di reati rilevanti per Anica Servizi ai sensi del Decreto. L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. "a rischio" è attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera Anica Servizi e attraverso l'esame della documentazione della Società (funzionigramma, processi, corpo normativo interno, procure, ecc.) nonché della normativa esterna di riferimento. In tale ambito, sono individuati così i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali e le prime linee/responsabili delle aree/servizi di riferimento (di seguito anche "Key Officer"). Il risultato di tale analisi è rappresentato in un documento di lavoro contenente la mappa preliminare di tutte le attività aziendali potenzialmente a rischio.

2.6.2 Gap Analysis sul sistema di controllo interno e relativo Piano di Azione

Individuate le attività a rischio, i Key Officer e i relativi reati potenzialmente perfezionabili, si procede poi con un'analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree sensibili. L'esame è finalizzato a formulare un giudizio di idoneità del *framework* operativo (procedure operative, regolamenti, procure, deleghe) adottato dalla Società in confronto con quanto richiesto dalla disciplina del Decreto. In tale fase si provvede, pertanto, alla rilevazione delle componenti del sistema di controllo preventivo esistente attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di interviste ai Key Officer. Il risultato di tale approfondimento è formalizzato in un documento di *Gap Analysis*, nel quale sono evidenziate le carenze rilevate nell'ambito del sistema di controllo esistente.

A fronte delle carenze evidenziate nel corso della Gap Analysis, vengono individuate le eventuali aree di miglioramento del sistema di controllo esistente in relazione alle quali, viene predisposto un piano di azione volto a individuare i requisiti caratterizzanti un Modello in linea con i dettami del Decreto nonché agli indirizzi consolidati della giurisprudenza e, laddove necessario, sono definite le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno. Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento denominato Piano di Azione, nel quale sono evidenziati, gli interventi di miglioramento suggeriti ai fini di una maggiore mitigazione dei rischi.

2.6.3 Redazione del Modello

Sulla base delle risultanze delle fasi precedenti, viene predisposta la Parte Speciale del Modello di Anica Servizi. Il sistema dei controlli preventivi definito dalla Società, che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, è strutturato come segue.

- sistema organizzativo formalizzato, che evidenzia compiti e responsabilità di ogni singola struttura aziendale;
- sistema di controlli interni, caratterizzato dai seguenti presidi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi di controllo specifici presenti nella Parte Speciale del Modello:
 - esistenza di procedure operative e/o prassi organizzative, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono le modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché le modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, ben definito e adeguatamente conosciuto all'interno della Società, che preveda - quando richiesto - la firma in forma congiunta e una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato;
- tracciabilità, verificabilità e conservazione *ex-post* delle transazioni effettuate tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto e richiamati nel Codice Etico di ANICA e Anica Servizi;
- sistema di comunicazione e formazione avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Tali componenti costituiscono presidi di controllo generali validi per tutte le attività aziendali a rischio reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda la declinazione dei presidi di controllo specifici si rinvia, in particolare, alla Parte Speciale. Il sistema di controllo preventivo per la riduzione del rischio di commissione dei reati costituisce, inoltre, parte integrante del più ampio sistema di controlli interni e di gestione dei rischi della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, che ha la responsabilità ultima di tale sistema, ne assicura la costante completezza, funzionalità ed efficacia, promuovendo un alto livello di integrità etica e una cultura del controllo tale da sensibilizzare l'intero personale sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

Il Modello di Anica Servizi è dunque costituito, come detto, oltreché dalle varie componenti dell'assetto organizzativo, dalla presente **Parte Generale** e dalla **Parte Speciale**, che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere e rispettare.

La **Parte Speciale** riporta in forma organizzata: (i) le cc.dd. “attività rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001”, ossia gli ambiti entro i quali potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto; (ii) i *Key Officer* dell'Attività rilevante; (iii) i reati, ossia le fattispecie di illecito ritenute astrattamente integrabili nell'esecuzione delle varie attività rilevanti; (iv) le possibili modalità esemplificative di commissione del reato; (v) i presidi del Sistema di Controllo interno, predisposti dalla Società anche al fine di mitigare il rischio di condotte illecite.

Il Modello si compone, altresì, di un Allegato alla presente Parte Generale contenente l'**Elenco e descrizione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001** alla data di redazione del presente documento, che fornisce una breve descrizione delle fattispecie la cui commissione determina, al ricorrere congiunto dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa.

3 Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/01

L'esonero dalla responsabilità dell'ente passa, indubbiamente, dall'aver adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi, ma ugualmente rilevante è l'aver affidato il compito di vigilare ed aggiornare tale modello ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Le caratteristiche dell'Organismo, affinché possa svolgere adeguatamente le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto sono, fra gli altri:

- autonomia e indipendenza: alcuna interferenza e/o condizionamento esercitabile da parte della Società, accesso a tutte le informazioni aziendali senza alcuna limitazione, messa a disposizione di un proprio budget per la realizzazione dei propri poteri ispettivi e di monitoraggio, l'insindacabilità delle decisioni, possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti;
- professionalità: possesso di adeguate competenze specialistiche in ambito di responsabilità degli enti e conoscenza dell'ambito di operatività della società vigilata;
- continuità d'azione: vigilanza costante e senza interruzioni sul funzionamento e l'osservanza del Modello attraverso propri poteri di controllo.

Tali requisiti, nell'ambito di Anica Servizi, sono ottenuti garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile e prevedendo che l'attività di *reporting* sia rivolta solo al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono, inoltre, tutelate dalla previsione, nell'ambito del processo di *budgeting*, di congrue risorse finanziarie, umane e logistiche coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili.

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

Le funzioni di OdV di Anica Servizi sono affidate ad un organo di natura monocratica nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa verifica dei requisiti di professionalità, competenza e onorabilità.

Il membro dell'OdV resta in carica per tre anni, fatta salva l'ipotesi di revoca anticipata nei casi di gravi ed accertate inadempienze, esistenza di conflitto d'interessi, rinuncia all'incarico, nonché nel caso di decadenza dall'incarico, verificato dal Consiglio di Amministrazione, ovvero perdita sopravvenuta dei requisiti di onorabilità.

In ogni caso, la disciplina di settore prevede che i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono mai essere nominati qualora si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice Civile.

Costituiscono, inoltre e in particolare, cause di ineleggibilità, e conseguentemente di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV:

- i conflitti di interesse, anche potenziali, con Anica Servizi o con il Socio Unico che ne compromettano l'indipendenza;

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- l'emissione di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o del provvedimento di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso, o aver contribuito alla commissione di uno dei reati previsti al D.lgs. n. 231/2001;
- il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 53 comma 16 ter del D.lgs. n. 165/2001, nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- la sottoposizione a misura cautelare personale di custodia cautelare o di arresti domiciliari (nel caso di altra misura cautelare personale va valutato se la stessa è tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'incarico, fatta salva l'applicazione delle disposizioni riferibili a società operanti in specifici settori).

Trovano altresì applicazione le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli Amministratori e i Sindaci della Società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

La permanenza, in capo all'OdV, dei requisiti di onorabilità è verificata periodicamente dal Consiglio di Amministrazione.

Allo scadere dell'incarico conferito, il membro dell'OdV continua a svolgere *in prorogatio* le proprie funzioni fino alla nomina di nuovo membro o di altri nuovi membri.

3.3 Funzioni e poteri

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

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello 231 e monitorarne le attività di attuazione;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle Segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello (per i reati previsti);
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello.

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

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello e del Codice Etico all'interno ed all'esterno della Società;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure operative dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale siano comunque adeguati, efficaci e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla società di effettuare un'attività di aggiornamento degli elementi stessi;

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e proporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello.

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

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure operative.

Ulteriori modalità di esercizio dei poteri dell'OdV possono essere definite con un atto interno adottato dall'Organismo di Vigilanza stesso di cui viene data informazione al Consiglio di Amministrazione.

3.4 Flussi informativi e Segnalazioni di illeciti

3.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Anica Servizi ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo, anche sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente applicabile alla Società, con i responsabili delle competenti funzioni ed unità aziendali.

I flussi informativi, volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello, agevolare l'attività di vigilanza e risultare utili per la pianificazione del piano dei monitoraggi devono essere inviati all'Organismo all'indirizzo e-mail odv@anicaservizi.it, casella di posta gestita esclusivamente dall'Organismo stesso. Il mancato invio dei flussi informativi all'OdV costituisce esplicita violazione del Modello.

Ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente ad atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le informazioni raccolte sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

3.4.2 Segnalazioni *Whistleblowing*

In conformità con i compiti sopramenzionati, l'Organismo di Vigilanza effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure finalizzate a prevenire i fatti corruttivi e i fenomeni di *maladministration*.

Tale monitoraggio include anche l'analisi delle segnalazioni aventi ad oggetto illeciti, irregolarità e/o comportamenti di qualsiasi natura, anche meramente omissivi, conosciuti in ragione delle funzioni svolte e posti

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

in essere in violazione delle disposizioni del codice penale, del Modello 231 adottato dalla Società, del Codice Etico, dei regolamenti e prassi operative interne applicabili ed, in generale, di ogni violazione di disposizioni normative nazionali o di caratura europea (*i.e.* normative di settore, normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, in materia antitrust, privacy, ambiente).

Il presente modello recepisce la novella legislativa intervenuta recentemente in materia *whistleblowing*. Infatti, si dà atto che in data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. n. 24/2023 volto al recepimento della Direttiva europea sul *whistleblowing* UE 2019/1939, in vigore dal 30 marzo 2023. Il testo di legge introduce nuovi meccanismi da adottare obbligatoriamente per la ricezione e gestione di dette segnalazioni. L'oggetto della segnalazione potrà essere rappresentato da qualsivoglia comportamento illecito che violi apertamente le disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea lesive dell'integrità e/o dell'immagine dell'ente.

Alla luce di tutto quanto sopra, Anica Servizi si è attivata col precipuo scopo di adeguarsi tempestivamente alla novità normativa di settore **(i)** istituendo un apposito canale/piattaforma informatica adibito allo scopo di raccogliere le segnalazioni rientranti nel perimetro di applicazione del testo di legge sopracitato, oggetto di specifica trattazione in un regolamento aziendale, e **(ii)** individuando una risorsa specializzata deputata alla gestione delle segnalazioni che potrebbe pervenire internamente.

In ogni caso, l'Organismo è responsabile di tutta l'attività di verifica della fondatezza della segnalazione e partecipa al processo di analisi delle segnalazioni garantendo un'adeguata vigilanza e supervisione sull'effettiva e concreta attuazione del Modello 231.

La segnalazione può essere trasmessa alla struttura interna appositamente nominata da una platea molto vasta di soggetti (*i.e.* le funzioni costituenti la *governance* societaria, il personale di Anica Servizi, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori terzi e finanche gli ex dipendenti della società). Sul punto, Anica Servizi si premura di definire il perimetro soggettivo e oggettivo, nonché le modalità di gestione e archiviazione del presente flusso in apposito regolamento aziendale dedicato.

Anica Servizi assicura ad ogni buon conto la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.). Ed inoltre, qualora il segnalante, a seguito dell'inoltro della segnalazione, subisca condotte ritorsive per le quali non riceva alcuna forma di tutela dall'ente può procedere ad inoltrare una comunicazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione delineando specificamente le ritorsioni che crede di aver subito (art. 19 del D.lgs. 24/2023).

3.4.3 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV di Anica Servizi riporta, periodicamente o all'occorrenza, al Consiglio di Amministrazione tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei reati.

Più in particolare, l'OdV è tenuto, nei confronti del CdA, a:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- aggiornare, su base almeno annuale, in merito all'attività svolta ed all'attuazione del Modello.

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

L'OdV potrà comunque richiedere di essere convocato dal suddetto Organo per riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri con gli Organi Sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

Del pari, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione quando ritenuto necessario.

L'OdV dovrà, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri monitoraggi ai responsabili delle strutture organizzative e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni correttive, con l'indicazione della relativa tempistica, per l'implementazione delle attività di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello;
- inviare al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta annuale riportante:
 - la sintesi delle attività svolte nel periodo di riferimento che saranno invece riportate nel dettaglio nei verbali degli incontri;
 - gli esiti emersi dai monitoraggi effettuati, evidenziando le eventuali criticità rilevate;
 - le proposte di aggiornamento e/o modifica del Modello;
 - i comportamenti che hanno violato il Modello perché sia valutata la possibilità di infliggere sanzioni;
 - il piano dei monitoraggi approvato;
 - l'esito dei confronti intercorsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali;
 - il contenuto significativo dei flussi informativi ricevuti;
 - eventuali vicende rilevanti attinenti ai singoli componenti dell'Organismo;
 - lo stato della formazione in ambito 231.

4 Sistema disciplinare

Anica Servizi prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i soggetti apicali e per i soggetti sottoposti.

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

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello lede, di per sé sola, il rapporto in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Le sanzioni disciplinari devono sempre ispirarsi al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

Il sistema sanzionatorio deve essere debitamente pubblicizzato e diffuso. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità ed alle circostanze caratterizzanti il comportamento;
- alle mansioni/inquadramento dal soggetto che ha commesso la violazione;
- alla modalità della violazione;
- alla potenzialità del danno derivante alla Società;
- ad eventuali precedenti disciplinari;
- ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento se applicabili oppure alle disposizioni contrattuali e/o statutarie specifiche vigenti negli altri casi.

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

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

L'iter di contestazione della violazione e la sanzione da irrogare sono diversificati in ragione della tipologia di appartenenza del soggetto coinvolto.

4.1 Violazioni

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce “violazione” del presente Modello:

- (a) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- (b) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- (c) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- (d) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante, anche in termini di riservatezza della sua identità;
- (e) l'adozione nei confronti del segnalante di misure ritorsive e/o discriminatorie (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.) a seguito della segnalazione effettuata;
- (f) la trasmissione, effettuata con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelano infondate da parte dei Destinatari del Modello;
- (g) il mancato invio all'OdV dei flussi informativi.

4.2 Sanzioni

4.2.1 Sanzioni per i Dipendenti di Anica Servizi

I comportamenti tenuti dai Dipendenti di Anica Servizi nelle ipotesi di Violazioni sopra descritte - ed in altre situazioni che saranno ritenute ugualmente punibili - costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

In particolare, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Società - con qualifica di "impiegato" o "quadro direttivo" - sono riferibili a quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento (di seguito, per brevità "CCNL").

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità della infrazione già esposti, per il personale dipendente le sanzioni applicabili alle eventuali infrazioni riscontrate, in applicazione peraltro del CCNL, sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di quattro ore di paga;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento disciplinare con preavviso;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

4.2.2 Sanzioni per i Dirigenti di Anica Servizi

Per quanto riguarda il personale con qualifica di "dirigente", le sanzioni saranno comminate tenendo conto, oltre che del CCNL di riferimento, anche del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società.

Anica Servizi, nel rispetto dei principi generali descritti, applica nei confronti dei dirigenti le misure ritenute adeguate, fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro richiede il rispetto del principio di sola giustificatazza previsto dal CCNL di riferimento.

Le violazioni del Modello possono comportare le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione del lavoro e della retribuzione;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo con diritto al preavviso;
- licenziamento per giusta causa senza diritto al preavviso.

Quando sussista la necessità di particolari accertamenti in merito alla violazione, la Società – in attesa di deliberare la sanzione definitiva – può disporre l’allontanamento temporaneo del dirigente per il periodo strettamente necessario.

4.2.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori di Anica Servizi

Allorquando si abbia notizia del compimento di una Violazione da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell’accaduto all’intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con l’astensione del/i soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti ritenuti opportuni che possono consistere anche nella revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché nell’eventuale sostituzione.

4.2.5 Sanzioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

Ove l’OdV non adempia con la dovuta diligenza ai propri compiti, il CdA provvederà a porre in essere tutti gli accertamenti che saranno ritenuti opportuni e necessari.

Il Consiglio di Amministrazione, nei casi ritenuti più gravi, potrà revocare l’incarico di membro dell’Organismo.

4.2.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Consulenti e Fornitori

La Violazione compiuta dai Consulenti, dai Collaboratori e dai Fornitori costituisce inadempimento rilevante anche ai fini della risoluzione del contratto in essere tra gli stessi e la Società, secondo apposite clausole opportunamente sottoscritte.

Nell’ambito di tutte le tipologie contrattuali di cui al presente paragrafo, è prevista l’adozione di rimedi contrattuali, quale conseguenza della commissione di una Violazione.

In particolare, nel caso di commissione di una Violazione da parte di Collaboratori, Consulenti e Fornitori di Anica Servizi avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali adottate e/o del diverso stato di esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto, (a) di recedere dal rapporto, nel caso in cui il contratto non abbia ancora avuto esecuzione, ovvero (b) di risolvere il contratto ai sensi dell’articolo 1456 del Codice Civile, nel caso in cui l’esecuzione del contratto abbia avuto inizio.

Ai Collaboratori, Consulenti e Fornitori è garantita la possibilità di accedere e consultare il Codice Etico ed un estratto del Modello.

Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l’impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne Anica Servizi rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni e garanzie rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni sopra descritti fossero stati puntualmente adempiuti.

4.3 Applicazione delle sanzioni e procedimento disciplinare

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

Responsabile della concreta applicazione delle sanzioni disciplinari, è il Consiglio di Amministrazione, che comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per l'irrogazione di sanzioni diverse dal rimprovero verbale sarà sempre indispensabile la preventiva e formale contestazione dell'addebito al lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere fatta necessariamente per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione della violazione commessa. Entro quindici giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione, il lavoratore deve avere sia la possibilità di presentare per iscritto le proprie controdeduzioni, che di richiedere un colloquio di confronto con il Datore di Lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà comunque avvenire non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle controdeduzioni del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o con consegna "a mano" debitamente sottoscritta dal ricevente.

L'OdV dovrà essere tempestivamente informato fin dal momento della contestazione disciplinare e, successivamente, dovrà essere aggiornato su tutte le evoluzioni di ogni procedimento disciplinare esistente per violazioni del presente Modello.

5 Diffusione del Modello e clausole contrattuali

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

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

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

In relazione alla comunicazione del Modello, Anica Servizi si impegna a diffonderlo internamente a tutti i Destinatari. Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale ed ai componenti degli organi statutari devono essere accuratamente documentate dalla Segreteria di Vertice e conservate. Difatti, al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello, la Società promuove ed agevola la reale ed effettiva conoscenza dei contenuti del Modello, anche attraverso specifiche attività formative, modulate con grado di approfondimento diverso in funzione dei livelli dei destinatari e del grado di coinvolgimento nelle attività rilevanti. Le attività di formazione hanno ad oggetto almeno:

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

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

Le attività formative sono promosse con cadenza almeno annuale, oltre che all'occorrenza in caso di aggiornamenti del Modello 231 o in caso di inserimento di nuove risorse umane. La partecipazione alla formazione è obbligatoria per tutti i Destinatari del Modello.

Ai fini dell'efficacia delle attività formative sono previsti test intermedi e/o finali di verifica del livello di approfondimento dei contenuti. L'esito di tali test deve essere conservato ed archiviato.

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

5.2 Dichiarazione ex D.lgs. 231/01 di componenti degli organi statutari e del personale

Ogni componente degli organi sociali nonché il personale che opera nei confronti di Anica Servizi è tenuto a dichiarare:

- di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello;

Titolo	Modello 231 - Parte Generale	Versione	2.0
Stato	Approvato	Data di Pubblicazione	13/4/2023

- l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi:
 - le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
 - le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;
 - gli eventuali collaboratori esterni di Anica Servizi.

5.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è rivolta anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non ne siano Dipendenti, né componenti degli organi statutari. Tra questi, si annoverano, a titolo esemplificativo, coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione (i Collaboratori), nonché coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale (i Consulenti) nonché i fornitori di lavori, beni e servizi.

A tal fine, ai summenzionati soggetti è garantita la possibilità di consultare il Codice Etico ed un estratto del Modello.

In effetti, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i medesimi soggetti sono tenuti a dichiarare: i) di aver preso visione e di conoscere i principi del Codice Etico e del Modello; ii) il proprio impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi.

Inoltre, la Società si impegna a disporre l'inserimento nei contratti di adeguate clausole contrattuali finalizzate a rafforzare l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati *ex* D.lgs. n. 231/2001 e la riduzione dei rischi reputazionali e creditizi di Anica Servizi.

Infine, è prevista l'adozione di appositi rimedi contrattuali, qualora le dichiarazioni rilasciate risultino false, incomplete, non corrette, non più attuali o non accurate, ovvero qualora nel corso del rapporto con la controparte, uno degli impegni da essa assunti, come sopra indicati, non sia adempiuto, ovvero ancora qualora, a seguito del verificarsi di uno o più degli eventi oggetto dell'impegno di comunicazione sopra indicato, la posizione della controparte si sia aggravata rispetto alle circostanze rese note all'atto della stipula del contratto in maniera tale da compromettere in misura rilevante la sua capacità – anche economica – di adempiere le obbligazioni da essa assunte con il contratto.

6 Aggiornamento e adeguamento del Modello

6.1 Aggiornamento e adeguamento

Le attività di aggiornamento della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello 231 sono avviate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione previa informativa all'Organismo di Vigilanza, o su impulso di quest'ultimo, in presenza di ogni fatto che determini l'opportunità di procedere a interventi di modifica. Le predette attività sono realizzate con il contributo delle funzioni aziendali competenti e l'Organismo di Vigilanza è informato sullo stato di avanzamento e sui risultati delle attività di aggiornamento del Modello.

Gli esiti delle attività di aggiornamento sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione che ha il compito di disporre l'aggiornamento e l'attuazione del Modello 231.

Le modifiche e/o integrazioni relative alla presente Parte Generale, nonché quelle relative all'aggiornamento della Parte Speciale del Modello 231, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

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

La Società si occuperà di fornire un'adeguata formazione al personale ed ai componenti degli organi statutari in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito internet la versione aggiornata del Modello.