



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Indice

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	3
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.....	3
1.2	I reati.....	3
1.3	Le sanzioni previste dal Decreto.....	6
1.4	L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	8
2	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	9
3	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FONDAZIONE	9
3.1	Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.....	9
3.2	Funzione e scopo del Modello.....	9
3.3	Modello e Codice Etico	10
3.4	La costruzione del Modello e la sua struttura	10
3.5	Modifiche e integrazioni del Modello.....	11
3.6	Destinatari del Modello	11
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
4.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	11
4.2	Nomina, durata e sostituzione	12
4.3	Recesso per giusta causa	13
4.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	13
4.5	Reporting nei confronti del vertice e del Collegio dei Revisori e dei Conti	14
4.6	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	15
5	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
5.1	Segnalazioni all'OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.2	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
7	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	17
8	SISTEMA DISCIPLINARE	19
8.1	I principi generali	19
8.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	19
8.3	Sanzioni nei confronti di lavoratori subordinati con qualifica di dirigenti.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.4	Misure nei confronti del Sovrintendente e dei Revisori dei Conti	21
8.5	Misure nei confronti di collaboratori.....	21
8.6	Sanzioni nei confronti di lavoratori autonomi e consulenti	21
8.7	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231 che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha portata complessa e innovativa, in quanto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso un reato, aggiunge quella dell'Ente nell'interesse del quale o a vantaggio del quale il reato stesso è stato perpetrato.

Nello specifico:

- quando l'autore del reato è un soggetto apicale, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);
- quando l'autore dell'illecito è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art.5, comma 1, lett. b), del D.Lgs n. 231/2001).

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

La Fondazione Teatro Regio intende quindi ispirare la propria attività ai principi di rispetto sostanziale e formale della normativa vigente, operando un'analisi attenta delle attività sensibili considerate a rischio reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

1.2 I reati

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- Art. 316 bis c.p. - Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316 ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 c.p. - Concussione
- Art. 318 c.p. - Corruzione per un atto d'ufficio
- Art. 319-ter, co. 1°, c.p. - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
- Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione
- Art. 640, co. 2, n. 1 c.p. - Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico
- Art. 640-bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640-ter c.p. - Frode informatica

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Oltre agli articoli 24 (*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e delitto di criminalità organizzata*) e 25 (*Concussione e corruzione*), infatti, sono stati successivamente introdotti:

- l'art. 25-bis, che mira a punire il reato di "*falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo*";
- l'art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi "*reati societari*" (quali, ad esempio, falso in bilancio, false comunicazioni sociali, aggio, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario.

Successivamente, la legge di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*" ha inserito un nuovo art. 25-*quater* al decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-*quater*, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*".

La legge contenente "*Misure contro la tratta delle persone*" ha, poi, introdotto un nuovo articolo al decreto, il 25-*quinqüies*, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

Successivamente sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004 (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge "*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*", che ha apportato alcune modifiche al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari. La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. insider trading) e della manipolazione del mercato.

L'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente ampliato anche con la Legge n. 262/2005 sulla tutela del risparmio che ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

La legge sulla prevenzione e divieto delle c.d. pratiche di infibulazione ha poi esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

La legge 6 febbraio 2006, n. 38, ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-*quater* c.p.), per i quali era già

prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. "pedopornografia virtuale").

La legge n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha stabilito l'applicazione del decreto 231 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia.

Successivamente, la legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di *omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime* che si verificano in connessione alla *violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*.

Con decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato, inoltre, attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio). Ne consegue che l'ente è ora punibile per i *reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti*, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale 4 aprile 2008, n. 80) ha introdotto, nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti anche ad alcuni *reati c.d. informatici*. Aumenta pertanto la responsabilità delle imprese nel caso non adottino misure preventive idonee a evitare che gli addetti interni della Fondazione commettano tali reati.

Il provvedimento ratifica la Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica, che il nostro paese aveva sottoscritto nel 2001.

In seguito, la legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009) di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro la corruzione all'art. 4, introduce nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-novies "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*":

Il 7 luglio 2011, il Governo ha definitivamente approvato il D.Lgs. 121/2011 (il "Decreto") che modifica l'impianto dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, introducendo il nuovo articolo 25-undecies in tema di *reati ambientali*. In particolare il nuovo D.Lgs. 121/11, pubblicato sulla G.U. il 1° agosto 2011, n. 177, ha recepito la Direttiva n. 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e la Direttiva n. 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per le relative violazioni.

Per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 109/2012, avvenuto il 9 agosto 2012, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti, si è arricchito con il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamato dalla disposizione di cui all'art. 25-duodecies.

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, sono state apportate alcune integrazioni al c.d. "catalogo dei reati presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti e, più precisamente:

- all'art. 25, comma 3, è stato inserito il richiamo al nuovo art. 319-*quater* codice penale 'Induzione indebita a dare o promettere utilità';

- all'art. 25-ter, comma 1, è stata aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile.

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione), inoltre, ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, intitolato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

La Legge 22 maggio 2015 n.68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), ha modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/06 e ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), per una buona parte dei quali è previsto l'essere presupposto per la responsabilità amministrativa dell'impresa. Ne è derivata, così, una importante modifica e integrazione dell'articolo 25-undecies del Dlgs 231/01, con data di entrata in vigore 29 Maggio 2015.

In particolare i nuovi reati ambientali introdotti riguardano:

- inquinamento ambientale (452 bis)
- disastro ambientale (452 quater)
- delitti colposi contro l'ambiente (452 quinquies)
- circostanze aggravanti (452 octies)
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452 sexies)

Inoltre, la Legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015), all'articolo 12, ha introdotto alcune modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari, che prevedono la modifica e integrazione dell'articolo 25-ter del D.Lgs. 231/01, con data di entrata in vigore 14 giugno 2015, includendo la pena da sei mesi a tre anni di reclusione se i fatti di cui all'articolo 2621 sono di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta.

La Legge Europea 2017 ha inserito nel D. Lgs. 231, l'art. 25-terdecies, 'Razzismo e xenofobia'.

Da ultima è intervenuta la Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing che ha modificato l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego estendendo, anche al settore privato, la tutela del lavoratore dipendente che segnali reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza durante il rapporto di lavoro.

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

- I. sanzioni pecuniarie;
- II. sanzioni interdittive;
- III. confisca;
- IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

È invece esclusa, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'irrogazione di sanzioni se l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per 'quote', in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 a un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art.19).

IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

Nel caso in cui i delitti siano tentati, e cioè si siano compiuti atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere il reato, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento delittuoso.

1.4 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art 6, comma 1 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un organo (c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il Decreto prevede che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze (art.6 comma 2):

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che

l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma 2).

2 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Nella predisposizione del presente Modello di Organizzazione e Controllo, la Fondazione Teatro Regio ritiene opportuno tenere nella massima considerazione le indicazioni fornite dalle Linee Guida predisposte da Confindustria emanate il 7 marzo 2002 e aggiornate al mese di marzo 2014.

Resta in ogni caso inteso che eventuali divergenze dal Modello adottato dalla Fondazione rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Fondazione.

3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FONDAZIONE

3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La Fondazione Teatro Regio, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto di procedere all'adozione del Modello previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 tenuto conto dei suggerimenti contenuti nelle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione di tale Modello, oltre a consentire di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (es. fornitori, consulenti, collaboratori e partner), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati.

3.2 Funzione e scopo del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Fondazione di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs 231/2001, ma di migliorare anche la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare la piena consapevolezza del potenziale autore del reato di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Fondazione;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Fondazione in quanto (anche nel caso in cui fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Fondazione intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire alla Fondazione, grazie a un monitoraggio costante delle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o impedire la commissione dei reati stessi.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei Destinatari che operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure interne (oltre che alle disposizioni di legge) – illeciti passibili di conseguenze rilevanti per la Fondazione.

3.3 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice individua i valori ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Fondazione o con essa.
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Fondazione, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e tenuto conto dei suggerimenti contenuti nelle Linee Guida di Confindustria.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro svolto.

Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis"), attuata attraverso il previo esame della documentazione (struttura organizzativa, deleghe e poteri, attività svolte, processi principali, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura della Fondazione mirate all'individuazione dei Processi Sensibili, all'approfondimento degli stessi e al relativo sistema di controllo (procedure esistenti, verificabilità, tracciabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, evidenza dei controlli, ecc.). È stata, inoltre, portata a termine un'analisi del contesto della Fondazione, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare *focus* agli elementi di *compliance* e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

Effettuazione della "gap analysis". Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di

miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del Modello.

Predisposizione del Modello costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali dedicate alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e prese a esame dalla Fondazione. La prima Parte Speciale è denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" e trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto. La seconda Parte Speciale è denominata "Reati societari" e trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'articolo 25-ter. La terza Parte Speciale è denominata "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" concerne i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto. La quarta Parte Speciale è denominata "Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" e riguarda la fattispecie di reato prevista dall'art. 25-duodecies.

3.5 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Sovrintendente della Fondazione Teatro Regio.

In particolare è demandato a quest'ultimo il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

E' importante, infatti, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette alla Fondazione di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

3.6 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello trovano applicazione, senza alcuna eccezione, nei confronti del Presidente, del Sovrintendente, dei Soci Fondatori, dei Revisori dei conti e degli altri componenti degli organi statutari della Fondazione Teatro Regio, dei dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la stessa, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, comunque denominati, o operano nel suo interesse e in particolare di coloro che svolgono attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del presente Modello.

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

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto - all'art. 6, comma 1 lett. b), pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa per i reati in esso previsti, che sia affidato a un organismo della Fondazione dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- *Autonomia e indipendenza*

Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'OdV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il 'riporto' al massimo vertice operativo aziendale ovvero al Sovrintendente. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Diversamente potrebbe essere minata l'obiettività di giudizio del medesimo.

- *Professionalità*

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, in attività ispettiva, consulenziale) idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo a esso demandati.

- *Continuità di azione*

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

In tale quadro e in relazione alle dimensioni e alla complessità organizzativa della Fondazione Teatro Regio, l'Organismo di Vigilanza assume la veste di organo collegiale avuto riguardo alla necessità di assicurare l'effettività dei controlli, nonché di consentire il perseguimento della piena efficacia di azione.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere del supporto di altre risorse interne o esterne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Si rammenta, infine, che in conformità ai principi di cui al Decreto, l'OdV ha la possibilità di affidare all'esterno (a figure professionali che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) solo compiti di natura meramente tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

4.2 Nomina, durata e sostituzione

Il Sovrintendente provvede alla nomina dell'OdV mediante apposita determina che ne regola la durata in carica, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni adeguatamente motivate) e l'autonomia finanziaria (budget) necessaria per garantire al medesimo il corretto assolvimento dei propri compiti. È altresì rimessa al Sovrintendente la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante determina, le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

All'atto della nomina il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di ineleggibilità:

- essere membro esecutivo degli organi di gestione e amministrazione della Fondazione;
- avere vincoli di parentela con i membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione, ne devono essere legati alla Fondazione da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse e pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- essere condannato con sentenza passata in giudicato per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

L'OdV designato resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto, a prescindere dal rinnovo del Sovrintendente che lo ha nominato, a meno che il rinnovo del Sovrintendente dipenda dalla commissione

di uno dei reati; in tal caso il neo eletto provvede a costituire un nuovo OdV.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Fondazione. Esso deve riportare direttamente al Sovrintendente. In caso di inerzia di quest'ultimo, l'OdV si rivolgerà al Consiglio di Indirizzo per l'adozione dei provvedimenti del caso.

In caso di inerzia anche del Consiglio di Indirizzo, l'OdV dovrà rivolgersi al Collegio dei Revisori dei conti per l'adozione dei provvedimenti del caso.

4.3 Recesso per giusta causa

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica di uno dei componenti dell'OdV o delle risorse a esso dedicate, la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve tali ipotesi ciascun membro può essere revocato dal Sovrintendente solo per giusta causa ovvero in caso di:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico (es. omessa redazione della relazione semestrale, della relazione riepilogativa annua sull'attività svolta);
- una sentenza di condanna della Fondazione ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte;
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Sovrintendente, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni e/o normative.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare e controllare periodicamente il rispetto delle prescrizioni di cui al Codice Etico;
- condurre ricognizioni dell'attività ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio e dei relativi processi;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, anche a sorpresa;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre Direzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate eventuali situazioni dell'attività che possano esporre la Fondazione al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (es. definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, aggiornamento, ecc.);
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Ai fini dello svolgimento dei suddetti compiti, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- accedere a ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto senza necessità di alcun consenso preventivo;
- richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possano essere sindacate da alcun altro Organo statutario o Direzione, fermo restando però che il Sovrintendente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento essendo ultimo responsabile del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

4.5 Reporting nei confronti del vertice e del Collegio dei Revisori dei conti

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità in via continuativa con il Sovrintendente e segnala tempestivamente allo stesso le violazioni accertate per gli opportuni provvedimenti.

L'OdV redige con cadenza semestrale un rapporto indirizzato al Sovrintendente, al Consiglio di Indirizzo e al Collegio dei Revisori dei conti che ha quale oggetto:

- l'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche eventualmente condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc...);
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Fondazione, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione.

Annualmente l'OdV predispone un piano di attività di verifica previste per l'anno successivo da consegnare al Sovrintendente, al Consiglio di Indirizzo e al Collegio dei Revisori dei conti.

Gli incontri con il Sovrintendente e gli organi cui l'OdV riferisce devono essere documentati mediante appositi verbali.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Sovrintendente o dal Collegio dei Revisori dei conti o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello in caso di situazioni specifiche o di urgenza.

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di assicurare il regolare funzionamento dell'OdV quest'ultimo provvede a disciplinare con apposito regolamento le modalità di esecuzione della propria attività. In particolare vanno previsti e disciplinati appositi flussi informativi, modalità di attuazione dei controlli e verifiche di attuazione e funzionalità del modello.

5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

5.1 Flussi informativi a evento

Tutti i destinatari del Modello (anche i responsabili di strutture organizzative non titolari di protocolli preventivi) devono segnalare tempestivamente all'OdV gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o dei protocolli preventivi e le gravi anomalie nel funzionamento del Modello;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre la Fondazione alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli preventivi rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate, anche in forma anonima, e pervenire all'OdV tramite una delle seguenti modalità:

1. posta elettronica, al seguente indirizzo e-mail: odv@teatroregio.torino.it
2. posta cartacea, anche in forma anonima, al seguente indirizzo:

Fondazione Teatro Regio Torino - Organismo di Vigilanza 231/2001

All'attenzione del Presidente dell'OdV

Piazza Castello 210 – 10100 Torino

In caso di segnalazioni anonime, queste possono essere prese in considerazione solo ed esclusivamente nel caso in cui contengano riferimenti specifici in ordine ai fatti/comportamenti oggetto della segnalazione stessa, ovvero allorché i medesimi risultino sufficientemente circostanziati e verificabili.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante e fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Qualora il segnalante sia un dipendente si applicano le tutele speciali previste dall'art. 1, comma 51, legge 190/2012.

L'OdV valuterà, inoltre, le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione (se scritta) e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio informatico e/o cartaceo al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale descritte nel paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- modifiche e/o integrazioni al sistema di deleghe e procure aziendali e ogni informazione relativa alla struttura organizzativa della Fondazione e sue eventuali variazioni (ad esempio modifiche dell'organigramma aziendale);
- segnalazioni di incidenti/infortuni che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi.

5.2 Flussi informativi periodici

Al fine di garantire una concreta ed efficace attuazione del Modello, i responsabili delle funzioni titolari di attività sensibili devono riportare all'OdV:

- tempestivamente le eventuali gravi anomalie nel funzionamento del Modello o le violazioni di prescrizioni dello stesso;
- semestralmente le informazioni concernenti:
 - le eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
 - ambiti di miglioramento riscontrati nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli preventivi con l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche agli stessi.

7 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

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

In particolare obiettivo della Fondazione è quello di:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Fondazione intende attenersi.

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

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Fondazione.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

7.1 Dipendenti

Ogni dipendente, ovvero sia personale dirigente/personale con funzioni direttive (fino al primo livello dell'area tecnico amministrativa del CCNL) sia non-dirigente, e ogni collaboratore esterno con rapporti stabili (di seguito "collaboratori esterni stabili") con la Fondazione, è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;

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

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione e di formazione, la Fondazione promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti, ai nuovi assunti, ai collaboratori esterni stabili è consegnata copia dei principi del Modello o è garantita la possibilità di consultarli direttamente all'interno dell'area dedicata della rete aziendale. E' inoltre fatta loro richiesta di sottoscrivere dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti o collaboratori esterni stabili che non abbiano accesso alla rete aziendale, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi (ad esempio, l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali).

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle funzioni preposte che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (es. *staff meeting*, sessioni formative in aula ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es. video conferenza, e-learning).

Idonei strumenti di comunicazione e/o di formazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Fondazione predisporrà un questionario di *self-assessment* da trasmettere, periodicamente, in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e applicazione dei principi etici contenuti nel Modello.

7.2 Presidente, Sovrintendente e componenti degli altri organi statutari

Al Presidente, al Sovrintendente e agli altri componenti degli organi statutari della Fondazione sarà resa disponibile copia del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

8 SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 I principi generali

L'art. 6, comma 2, del D.Lgs 231/2001 annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello, l'adozione da parte dell'ente di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello stesso.

Ne consegue che, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, risulta necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi soggetti al sistema disciplinare il Sovrintendente, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Fondazione, come individuati dagli artt. 2094 e segg. cod. civ., ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti di cui all'art. 1742 cod. civ. (lavoratori autonomi), che collaborano con la Fondazione e, in generale, i consulenti.

Il sistema disciplinare sarà applicabile a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne costituiscono un imperativo per i Destinatari indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento vietato.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5 lett. b) e 7 del D.Lgs., n. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate al personale che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei proprio sottoposti;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo;
- mancato rispetto dell'obbligo di riservatezza del segnalante;
- segnalazioni pretestuose con dolo o colpa grave da parte dei segnalanti all'OdV.

8.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e s.m.i. sui licenziamenti individuali, nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa e del regolamento disciplinare vigente nella Fondazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dal Sovrintendente, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile, ad eccezione del licenziamento che richiede la previa autorizzazione del Consiglio di Indirizzo.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Sovrintendente.

Nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti, la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico della Fondazione, delle prescrizioni del presente Modello, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre la Fondazione all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile.

In particolare, in applicazione dei "criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori per i dipendenti degli Enti Lirici, le sanzioni previste sono:

Rimprovero verbale

Vi incorre il lavoratore che commetta una violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, si dimentichi di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, si dimentichi di svolgere controlli, ecc) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Rimprovero scritto

Vi incorre il lavoratore che commetta una reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Multa non superiore a 3 ore di stipendio

Vi incorre il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni o a 10 giorni a seconda della gravità

Vi incorre il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Fondazione arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo.

Licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità

Vi incorre il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da integrare una fattispecie di reato.

8.3 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Indirizzo

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno dei componenti del Consiglio di Indirizzo, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente per iscritto l'intero Consiglio e il Collegio dei Revisori dei conti affinché vengano effettuati gli accertamenti necessari e presi gli opportuni provvedimenti secondo quanto previsto dallo Statuto.

8.4 Misure nei confronti del Sovrintendente e dei Revisori dei conti

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte del Sovrintendente, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente per iscritto il Collegio dei Revisori dei conti affinché vengano effettuati gli accertamenti necessari e presi gli opportuni provvedimenti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
3. la decurtazione dei compensi fino al 50%;
4. la revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia commessa dai Revisori dei conti, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Collegio dei Revisori, il Consiglio di Indirizzo e il Sovrintendente. Valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti verranno assunti gli opportuni provvedimenti.

8.5 Misure nei confronti di collaboratori

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori a qualunque titolo (anche esterni quali direttori d'orchestra, registi, musicisti, scenografi, cantanti, coristi, figuranti, ballerini, tecnici, ecc) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.6 Sanzioni nei confronti di lavoratori autonomi e consulenti

I contratti stipulati dalla Fondazione con i lavoratori autonomi e i consulenti contemplano un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Fondazione. I contratti con tali soggetti contengono, altresì, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Fondazione di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

8.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il sistema sanzionatorio trova applicazione anche nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Sovrintendente fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà immediatamente a informare il Collegio dei Revisori dei conti, e determinerà le misure ritenute più idonee.

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla

loro eliminazione, il Sovrintendente assumerà di concerto con il Collegio dei Revisori dei conti gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Sovrintendente, una volta ricevuta la segnalazione, avvia il procedimento per l'accertamento dell'illecito, a seguito del quale commina la sanzione, informando della stessa gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

Adottato con Determinazione del Sovrintendente n. 24 del 24/07/2018