

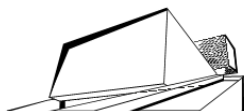
**Fondazione Teatro del Maggio Musicale Fiorentino**

*Piazzale Vittorio Gui, 1 -50144- Firenze*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

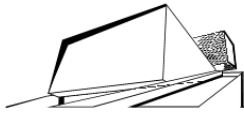
PARTE GENERALE

<b>Emittente</b>	<b>Revisione</b>	<b>Data</b>
Consiglio di Indirizzo	00 (Prima emissione)	26 gennaio 2016
Consiglio di Indirizzo	01 (Revisione)	14 ottobre 2020
Consiglio di Indirizzo	02 (Revisione)	30 gennaio 2023



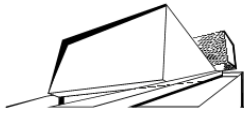
## INDICE

<b>Definizioni</b> .....	<b>3</b>
<b>1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231</b> .....	<b>4</b>
1.1 Responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche. ....	4
1.2 Sanzioni .....	5
1.3 Delitti tentati e delitti commessi all'estero .....	7
1.4 Condizioni che determinano l'esclusione dalla responsabilità amministrativa.....	8
<b>2 LA FONDAZIONE TEATRO DEL MAGGIO MUSICALE FIORENTINO</b> .....	<b>9</b>
<b>3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .....	<b>10</b>
3.1 Destinatari del Modello.....	11
3.2 Elementi fondamentali del Modello 231 .....	12
3.3 Codice Etico .....	13
3.4 Processo di identificazione e valutazione dei rischi e dei controlli preventivi.....	13
3.5 Struttura e aggiornamento del Modello 231 .....	15
3.5 Organizzazione in materia salute, sicurezza e ambiente .....	16
<b>4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>17</b>
4.1 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso dei membri dell'OdV.....	18
4.2 Poteri.....	20
4.3 Flussi informativi dell'OdV verso il Vertice della Fondazione .....	20
4.4 Flussi informativi verso l'OdV .....	21
<b>5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE</b> .....	<b>23</b>
<b>6 SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>23</b>



## Definizioni

- **Attività sensibili:** sono le attività della Fondazione nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001.
- **Consulenti:** sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Fondazione Teatro del Maggio Musicale Fiorentino.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto 231:** è il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** sono i soggetti aventi con la Fondazione un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Modello 231 o Modello:** è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **MOGS:** è il Modello di Organizzazione e Gestione per la Sicurezza ai sensi del D.Lgs 81/2008.
- **Organi della Fondazione:** sono il Presidente, Consiglio di Indirizzo, Sovrintendente e Collegio dei Revisori dei conti della Fondazione, come previsto dallo Statuto.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** è l'Organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs 231/2001, incaricato della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.
- **P.A.:** è la Pubblica Amministrazione.
- **Partner:** sono le controparti contrattuali della Fondazione, persone fisiche o giuridiche, con cui la Fondazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Reati 231 o Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Fondazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a), del Decreto 231.



## **1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

### **1.1 Responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche**

Il Decreto 231 disciplina la *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* ed ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico degli Enti, per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

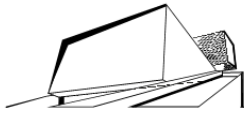
- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

L'ente può essere chiamato a rispondere esclusivamente nel caso di commissione dei reati individuati dal Decreto 231, nonché dalle leggi che espressamente ne richiamano la disciplina (per una descrizione dettagliata dei Reati presupposto si veda Allegato 1 – Reati Presupposto).

I Reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- I. Reati nei rapporti con la P.A. (articoli 24 e 25 del Decreto);
- II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del Decreto);
- III. Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- IV. Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- V. Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto);
- VI. Reati societari (articolo 25-ter del Decreto);
- VII. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto);
- VIII. Reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (articolo 25-quater.1 del Decreto);
- IX. Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto);
- X. Reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse* (articolo 25-sexies del Decreto);



- XI. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto);
- XII. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- XIII. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto);
- XIV. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- XV. Reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);
- XVI. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- XVII. 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".
- XVIII. Reati di Razzismo e Xenofobia (articolo 25-terdecies del Decreto);
- XIX. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del Decreto);
- XX. Reati tributari (articolo 25-quinquesdecies del Decreto);
- XXI. Reati di contrabbando (articolo 25-sexiesdecies del Decreto);
- XXII. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
- XXIII. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
- XXIV. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto).

## **1.2 Sanzioni**

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi delle persone giuridiche derivanti dalla commissione di un Reato 231 sono le seguenti.

### **a) Le sanzioni pecuniarie**

La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il Giudice ritenga l'ente responsabile. È determinata dal Giudice sulla base di un sistema dimensionato in "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile. L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il Giudice, nel



determinare il *quantum* della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

#### **b) Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste in relazione al reato per cui si procede e nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

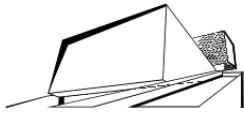
Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 sono:

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

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, e hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.



### **c) La confisca**

La confisca consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente. Per "profitto del reato" si intende il vantaggio di natura economica che deriva dall'illecito, con la precisazione che per vantaggio economico non si deve intendere né l'utile netto né il reddito, bensì un beneficio aggiuntivo di natura patrimoniale.

Il Decreto 231 prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'ente. In particolare:

- in forza dell'art. 53 del Decreto 231, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto 231 medesimo;
- in forza dell'art. 54 del Decreto 231, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

### **d) La pubblicazione della sentenza di condanna**

In caso di applicazione di sanzioni interdittive, può inoltre essere disposta la pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

\*

Sebbene siano applicate dal Giudice penale, tutte le sanzioni hanno carattere amministrativo.

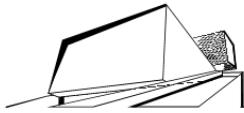
Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto 231 è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività dell'Ente, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

## **1.3 Delitti tentati e delitti commessi all'estero**

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere anche in relazione a reati commessi all'estero, qualora siano integrati i seguenti presupposti:

- il Reato 231 deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto 231;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;



- l'ente risponde qualora ricorrano i presupposti di cui agli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### **1.4 Condizioni che determinano l'esclusione dalla responsabilità amministrativa**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 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 soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'ente non risponde se dimostra che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello 231 sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello:

- individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- preveda specifici protocolli diretti all'adozione di idonee decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- preveda un obbligo di informazione nei confronti dell'OdV;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i soggetti non apicali, di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), del Decreto 231, l'art. 7 del medesimo Decreto 231 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.





Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

## **2 LA FONDAZIONE TEATRO DEL MAGGIO MUSICALE FIORENTINO**

La Fondazione Teatro del Maggio Musicale Fiorentino, avente sede a Firenze, svolge dal 1928 la propria attività, in Italia e all'estero, anno di fondazione e inizio delle rappresentazioni teatrali.

La trasformazione dell'Ente Autonomo Teatro Comunale di Firenze (così come per gli altri Enti autonomi lirici ex L. 800/1967) in *fondazione di diritto privato* è avvenuta con il D.Lgs. 367/1996 e ss.mm.ii. Le fondazioni derivanti dalla trasformazione degli enti autonomi lirici sono enti di prioritario interesse nazionale operanti nel settore musicale.

I soci della Fondazione sono: lo Stato, la Regione Toscana, il Comune di Firenze e altri soci privati.

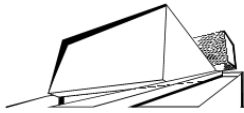
Le attività della Fondazione sono disciplinate dallo statuto, dall'art. 11 del Decreto-legge del 9 agosto 2013 n. 91, dal D.Lgs. 29 giugno 1996 n. 367 e sue successive modificazioni ed integrazioni e, per quanto non espressamente previsto, dalle norme di legge applicabili.

La Fondazione persegue, senza scopo di lucro, la diffusione e lo sviluppo dell'arte musicale e della conoscenza della musica, del teatro lirico e della danza, la formazione professionale dei quadri artistici e tecnici e l'educazione musicale della collettività.

Nell'ambito ed in conformità allo scopo istituzionale, la Fondazione può svolgere ogni attività consentita dalla legge, ivi comprese attività commerciali ed accessorie e ogni operazione ritenuta necessaria, utile o comunque opportuna per il raggiungimento delle proprie finalità e quindi ogni attività economica, finanziaria, patrimoniale, immobiliare o mobiliare, ivi compresa, nell'ambito delle stesse finalità, la partecipazione non totalitaria in società di capitali, ovvero la partecipazione ad Enti diversi dalle società.

Gli Organi della Fondazione, identificati dallo statuto, sono:

- il **Consiglio di Indirizzo**, che propone il nominativo per il ruolo di Sovrintendente, approva la



- stagione artistica proposta dal Sovrintendente, approva il bilancio preventivo e consuntivo, approvare la pianta organica ed eventuali regolamenti interni, esprime pareri non vincolanti su tematiche di gestione del personale;
- il **Presidente del Consiglio di Indirizzo**, che convoca e presiede il Consiglio stesso, vigila sull'esecuzione degli atti deliberati;
  - Il **Sovrintendente**, proposto dal Consiglio di Indirizzo e nominato dal Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, che ha la rappresentanza della Fondazione per tutti gli atti di sua competenza tra i quali: nominare e revocare propri consulenti e collaboratori tra cui il Coordinatore Artistico e il Direttore amministrativo; predisporre i programmi dell'attività artistica di concerto con il Coordinatore Artistico; dirigere e coordinare l'attività di produzione artistica, le attività connesse e strumentali e il personale dipendente; predisporre il Bilancio preventivo e il Bilancio d'esercizio annuale con la relativa relazione;
  - Il **Collegio dei revisori dei conti**, composto da tre membri, nominati con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo. Ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Fondazione e sul suo corretto funzionamento.

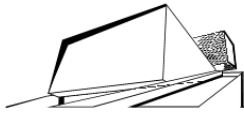
Per maggiori dettagli su composizione e poteri dei singoli Organi della Fondazione, si rinvia allo statuto della Fondazione, disponibile nella sezione "amministrazione trasparente" della Fondazione.

Dal punto di vista organizzativo, le principali macroaree gestionali in cui si sviluppano i processi operativi della Fondazione, coordinati dal Sovrintendente, sono: la *produzione artistica* e le *attività di supporto*, la *gestione delle risorse umane*, la *gestione amministrativo contabile*.

L'aggiornamento dell'organizzazione interna è disponibile nella sezione "amministrazione trasparente" della Fondazione.

### **3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

La Fondazione, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della stessa sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza, ha adottato dal 2016 un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto 231 e con le indicazioni delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*, emanate da Confindustria nell'ultimo aggiornamento disponibile. È tuttavia opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle suddette linee guida non inficia la validità del Modello. Il Modello, infatti, dovendo essere applicato con riferimento alla realtà concreta della Fondazione,



può discostarsi dalle indicazioni delle linee guida, aventi per loro natura carattere generale e astratto, e non vincolante.

L'adozione e la periodica revisione del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto 231 (che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio), rappresenta un valido strumento per la definizione delle linee di condotta riguardanti tutti coloro che operano per conto della Fondazione.

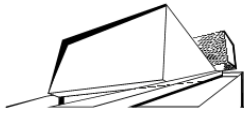
Il Modello si propone le seguenti finalità:

- essere uno strumento di sensibilizzazione per tutti i Dipendenti e per tutti gli stakeholder (fornitori, partner commerciali, ecc.), chiamati a adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira la Fondazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale;
- diffondere una cultura organizzativa che sia basata sulla legalità, in quanto la Fondazione condanna ogni comportamento, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio della stessa, non conforme alla legge o alle disposizioni interne;
- diffondere una cultura del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività gestionale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati;
- conseguire un'efficace organizzazione, idonea a prevenire la commissione di reati, ponendo l'accento in particolar modo sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- adottare misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività della Fondazione e ad assicurare il costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

### **3.1 Destinatari**

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Fondazione (Consiglio di Indirizzo, Sovrintendente, Collegio dei Revisori dei Conti) o di una sua area organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai Dipendenti della Fondazione;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Fondazione, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, agenti o consulenti;



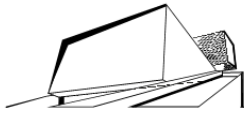
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Fondazione in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner per coproduzioni o per tournée in Italia o all'estero.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

### 3.2 Elementi fondamentali

Gli elementi fondamentali del Modello 231 della Fondazione possono essere così sintetizzati:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema autorizzativo inteso come poteri di autorizzazione e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare ex-post eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- adozione di un Codice Etico finalizzato a diffondere principi e regole di comportamento volti alla prevenzione anche dei Reati presupposto;
- identificazione delle attività gestionali nelle quali in astratto potrebbero essere commessi Reati 231 (cosiddette attività "sensibili");
- identificazione dei controlli preventivi idonei impedire la commissione di Reati 231;
- adozione di protocolli (adeguatamente formalizzati in regolamenti, contratti, procedure, manuali, istruzioni operative) a presidio del corretto svolgimento delle attività che connotano le attività sensibili indettificate ed esplicitate nella **Parte Speciale** del Modello;
- tracciabilità e documentabilità ex-post delle attività e dei controlli condotti nell'ambito delle attività sensibili;
- idonee modalità di aggiornamento e revisione del Modello 231;
- istituzione di un OdV a cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto 231;
- sistema di informazione e segnalazione tra i destinatari del Modello e l'OdV;
- sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;



- previsione di una efficace attività di informazione e formazione sui contenuti del Modello rivolta a tutti i destinatari.

### **3.3 Codice Etico**

Il Codice Etico, pur differendo per natura, funzioni e contenuti dal presente documento, ha come fine l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata la gestione della Fondazione, in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel Modello.

La Fondazione ha adottato per la prima volta il Codice Etico in data 26.01.2016, contemporaneamente alla prima adozione del Modello 231.

### **3.4 Processo di identificazione e valutazione dei rischi e dei controlli preventivi**

La Fondazione, in considerazione delle esigenze poste dal Decreto 231, ha inteso garantire, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'OdV, il costante aggiornamento del Modello mediante lo svolgimento delle seguenti fasi:

#### *a) Mappatura delle aree gestionali a rischio*

Obiettivo di questa fase è l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare le aree di attività della Fondazione in cui possono, in astratto, essere commessi i reati previsti dal Decreto 231.

L'identificazione delle aree a rischio è stata effettuata attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigramma, processi gestionali principali, procure, procedure e regolamenti vigenti) e l'effettuazione di interviste con i *soggetti responsabili delle attività sensibili*, le cui risultanze sono state formalmente validate dai responsabili dei diversi processi gestionali.

L'esito di questa fase è formalizzato in un documento contenente le aree gestionali e le relative attività sensibili (Allegato 3 - Mappa delle aree a rischio).

#### *b) Analisi dei rischi potenziali e loro prioritizzazione*

Con riferimento alla mappatura delle aree a rischio, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera la Fondazione ed alla relativa rappresentazione delle attività sensibili, sono stati individuati i Reati presupposto potenzialmente rilevanti per la specifica attività della Fondazione.

Si è proceduto dunque ad una classificazione dei Reati potenziali per la Fondazione, distinguendo due diverse tipologie:

- **“primari”**: fattispecie di reato con maggiore rischio di accadimento in relazione alle attività svolte dalla Fondazione e con un alto impatto degli effetti che possono determinare in



termini economici e reputazionali;

- “**altri**”: fattispecie di reato con minor rischio di accadimento in relazione allo svolgimento delle attività svolte dalla Fondazione, ovvero per le quali è ipotizzabile un remoto interesse o un vantaggio per la stessa.

La Fondazione ha proceduto alla valutazione dei profili di rischio ex D.Lgs. n. 231/2001 e alla definizione dei conseguenti opportuni presidi di controllo preventivo.

*c) Analisi dei controlli esistenti*

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto con l’analisi del sistema dei controlli preventivi esistenti nelle diverse aree a rischio, volta a formulare un giudizio di idoneità sullo stesso finalizzato alla prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase, si è pertanto provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o tracciabilità delle operazioni e dei controlli, separazione dei compiti, sistemi informativi utilizzati, ecc.) attraverso le informazioni fornite dai responsabili delle diverse aree aziendali e l’analisi della documentazione raccolta.

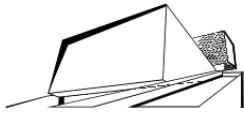
Con riferimento alle singole aree a rischio individuate, sono state condotte interviste ai relativi responsabili, tramite apposite check-list, con il duplice obiettivo di verificare e meglio definire l’ambito delle attività a rischio e di analizzare il sistema di controllo preventivo esistente, al fine di indicare, ove necessario, le opportune azioni migliorative.

Sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- principi etici formalizzati;
- sistema organizzativo;
- procedure e regolamenti vigenti;
- sistema autorizzativo;
- sistema di controllo di gestione e relativi flussi informativi;
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
- sistema disciplinare;
- comunicazione al personale e relativa formazione.

La documentazione che documenta lo svolgimento e gli esiti della presente fase, è archiviata presso l’Ufficio Legale della Fondazione.

*d) Analisi dei gap e piano di superamento*



Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e dal confronto con un modello teorico di riferimento (coerente con il Decreto 231, con le Linee Guida di Confindustria e con le migliori pratiche nazionali), la Fondazione ha individuato le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo, per le quali è stato definito un apposito *Piano di superamento di gap*, con programmazione anche successivi momenti di *follow up*.

Le attività di verifica sull'adeguatezza dei protocolli del Modello 231 sono oggetto anche del piano annuale di vigilanza dell'OdV.

### **3.5 Struttura e aggiornamento del Modello 231**

Il Modello 231 della Fondazione è costituito dalla presente **Parte Generale** e da una **Parte Speciale**, sviluppata per macroarea gestionale, nell'ambito delle quali sono identificate le categorie di reato potenziale e gli standard di controllo specifici.

In allegato alla Parte Speciale sono inclusi i seguenti documenti:

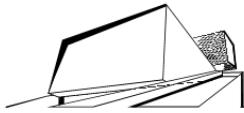
- Allegato 1 – Reati presupposto
- Allegato 2 - Tabella sinottica, delle aree a rischio per categoria di reato e responsabile delle attività sensibili
- Allegato 3 – Mappa delle aree a rischio
- Allegato 4 – Sistema disciplinare
- Appendice – Misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Consiglio di Indirizzo ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello.

L'OdV nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto 231, ha la facoltà di formulare al Consiglio di Indirizzo proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello e ha il dovere di segnalare in forma scritta e tempestivamente, o quanto meno nelle relazioni di cui al paragrafo 4.3 - "*Flussi informativi dell'OdV verso il Vertice della Fondazione* ", al Consiglio di Indirizzo e al Sovrintendente, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Indirizzo, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;



- significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- modifiche normative.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Consiglio di Indirizzo della Fondazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'OdV in forma scritta al Consiglio di Indirizzo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali e/o comunicazioni di servizio necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera dei Soggetti Apicali. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e/o comunicazioni di servizio ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

### **3.5 Organizzazione in materia salute, sicurezza e ambiente**

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Fondazione si è dotata di una struttura organizzativa ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (c.d. "Testo Unico Sicurezza"), nell'ottica di eliminare ovvero, là dove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime per i lavoratori.

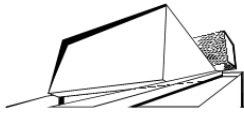
In considerazione del ruolo esercitato, è riconosciuto al Sovrintendente il connesso e insito ruolo di Datore di Lavoro.

Nell'ambito della struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, operano i soggetti di seguito elencati:

- Datore di Lavoro
- Dirigente SSL
- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)
- Medico competente
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- Addetti alla squadra di primo soccorso
- Addetti alla squadra antincendio

È competenza specifica del Datore di Lavoro effettuare e predisporre il Documento di Valutazione dei Rischi ("DVR") quale formalizzazione organizzata da parte della Fondazione, della valutazione di





tutti i rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori durante l'esercizio delle rispettive attività e le misure idonee alla prevenzione di infortuni e incidenti attraverso la riduzione del rischio.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Fondazione, con riferimento alle figure specifiche operanti nell'ambito delle attività a rischio reato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede un sistema di controllo anche sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il sistema prevede, inoltre, il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite del RSPP competente, in funzione di quanto previsto dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 e in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008).

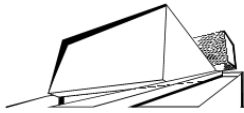
Quanto al sistema adottato in materia ambientale, la Fondazione ha implementato un sistema di controllo sull'attuazione del sistema stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate ai sensi del D.Lgs. 152/2006 e ss.mm.ii. – Norme in materia ambientale - nell'ottica di eliminare, ovvero là dove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi per l'ambiente oltre che per la salute dei lavoratori e della popolazione circostante.

La Fondazione verifica periodicamente l'applicazione e l'efficacia delle procedure in vigore in materia ambientale anche al fine di un'eventuale modifica delle soluzioni adottate in occasione di mutamenti organizzativi, ovvero in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

#### **4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, l'OdV ha il compito di vigilare costantemente su:

- l'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione della Fondazione o al quadro normativo di riferimento.
- l'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- la diffusione ed efficace attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Fondazione;
- l'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari.



L'OdV deve assicurare le seguenti caratteristiche:

- **autonomia e indipendenza:** in tal senso l'OdV deve riportare unicamente al Consiglio di Indirizzo e disporre di risorse finanziarie dedicate per lo svolgimento di autonome attività di verifica. I singoli componenti dell'OdV non possono svolgere compiti operativi nei processi gestionali della Fondazione, al fine di non compromettere l'obiettività di giudizio;
- **professionalità:** l'OdV nel suo complesso deve possedere un bagaglio di competenze giuridiche, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di pratica nei processi di auditing su attività gestionali;
- **onorabilità:** che deve essere assicurata evitando qualsiasi situazione di conflitti d'interesse in capo ai singoli componenti in merito alle verifiche da condurre;
- **continuità d'azione:** che presuppone oltre ad una adeguata frequenza di incontri e verifiche dell'OdV, anche l'individuazione di figure di supporto interno all'attività dell'OdV e idonei flussi informativi da parte dei responsabili delle attività sensibili.

#### **4.1 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso dei membri dell'OdV**

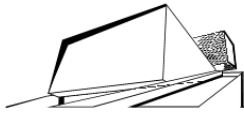
Il Consiglio di Indirizzo della Fondazione, su proposta del Sovrintendente, provvede mediante delibera, alla nomina e alla revoca dell'OdV e alla designazione del Presidente.

L'OdV della Fondazione è composto da 3 a 5 membri, scelti tra professionisti esterni, di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, economico - finanziarie, di analisi dei controlli interni e in generale su aspetti significativi di applicazione del Modello della Fondazione.

La nomina dei componenti OdV è condizionata alla presenza dei requisiti di onorabilità, indipendenza, autonomia e professionalità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina, quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi della Fondazione e potenziali conflitti d'interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

A tutti i membri dell'OdV è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per aver commesso uno dei Reati 231;
- essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche in primo grado, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.



Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV e, in caso di nomina avvenuta, la decadenza automatica dalla detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Indirizzo, che provvederà alla sua sostituzione.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la decisione è resa nota a tutti i livelli della Fondazione, tramite comunicazione interna.

L'OdV resta in carica per la durata del mandato del Consiglio di Indirizzo che lo ha nominato e comunque per non più di 5 anni, pur continuando a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV.

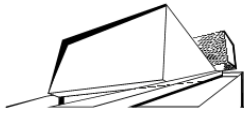
I componenti dell'OdV possono essere revocati soltanto per giusta causa dal Consiglio di Indirizzo, sentito il parere del Sovrintendente della Fondazione. A titolo esemplificativo, possono essere considerate condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, indipendenza, autonomia e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo) l'omessa informativa semestrale o annuale sull'attività svolta al Consiglio di Indirizzo e/o al Sovrintendente;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Fondazione ai sensi del Decreto 231, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione della Fondazione, incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV.

Il venire meno dei requisiti di onorabilità ed eleggibilità, così come il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza, comporta la decadenza automatica del componente dell'OdV dall'ufficio.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico: la rinuncia oppure la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico da parte di un componente, l'OdV darà tempestiva comunicazione al Consiglio di indirizzo per la sostituzione. Il componente così nominato scadrà insieme con quelli in carica all'atto della sua nomina.



## 4.2 Poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di poteri di iniziativa e controllo su ogni attività della Fondazione e livello del personale. I poteri dell'OdV e dei suoi componenti non possono essere sindacati da alcun'altra struttura della Fondazione, fermo restando che il Consiglio di Indirizzo può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso OdV e le politiche interne.

L'OdV, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

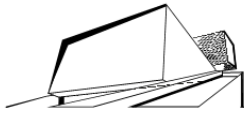
- disporre di autonome e adeguate risorse finanziarie, inserite dal Sovrintendente nel *budget* annuale, su proposta dell'OdV, idonee a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.);
- impegnare autonomamente risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impegno di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti (in questi casi l'OdV deve informare il Sovrintendente alla prima riunione utile);
- accedere presso tutte le Direzioni della Fondazione, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde esaminare ogni documento ed ottenere qualsiasi informazione o dato rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto 231;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza osservando le procedure interne previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- assicurarsi che i Soggetti Apicali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei Dipendenti e dei membri degli Organi della Fondazione;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner e revisori.

Per disciplinare le modalità operative di svolgimento della propria attività, l'OdV si dota di un proprio Regolamento sottoscritto da tutti i componenti.

## 4.3 Flussi informativi dell'OdV verso il Vertice della Fondazione

L'OdV presenta al Consiglio di Indirizzo:

- una **relazione semestrale** riepilogativa dell'attività di vigilanza svolta nel periodo, sia rispetto a



quando programmato, sia in conseguenza di verifiche contingenti a seguito di specifiche segnalazioni. La relazione riporta anche il rendiconto delle spese sostenute nel periodo;

- un **piano annuale dell'attività di vigilanza** previsto per ciascun semestre di attività, con il preventivo annuale di spesa.

Copia della relazione semestrale e del piano annuale vengono inviati, altresì, al Sovrintendente e al Presidente del Collegio dei Revisori dei conti.

In particolare, la relazione periodica ha ad oggetto:

- eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Fondazione, sia in termini di efficacia del Modello;
- eventuali proposte di revisione e aggiornamento del Modello a seguito di cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- iniziative di comunicazione e formazione sul Modello;
- gli esiti dell'eventuale gestione di segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al rispetto del Modello.

L'OdV dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Indirizzo, nella persona del Presidente, e al Sovrintendente in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'OdV stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di Reati 231;
- mancata collaborazione da parte dei Soggetti Apicali (in particolare, tra l'altro, rifiuto di fornire all'OdV documentazione o dati richiesti), ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Fondazione, ovvero di procedimenti a carico della Fondazione in relazione a Reati 231;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Sovrintendente.

#### **4.4 Flussi informativi verso l'OdV**

L'OdV, attraverso una formale richiesta, stabilisce le altre tipologie di flussi informativi periodici e/o *ad hoc* che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere.



Tutto il personale della Fondazione e i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno facoltà di comunicare direttamente con l'OdV, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso la posta interna riservata oppure al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza della Fondazione Teatro del Maggio Musicale Fiorentino  
Piazzale Vittorio Gui, 1 - 50123 Firenze.

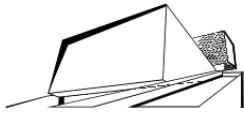
La Fondazione si impegna, in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (c.d. Legge Whistleblowing”), - che ha inserito all’art. 6 del Decreto i commi 2 bis, 2 ter, 2 quater – a prevedere:

- uno o più canali che consentano ai destinatari del Modello di presentare a tutela dell’integrità della Fondazione, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Oltre ai flussi informativi periodici, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all’OdV, qualora rilevanti rispetto all’osservanza delle norme stabilite dal Decreto 231, dal Modello o dal Codice Etico, 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 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- gli infortuni sul luogo di lavoro;
- criticità, anomalie o atipicità riscontrate dai Soggetti Apicali nell’attuazione del Modello;
- le notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari avviati e alle eventuali sanzioni irrogate a fronte di violazione del Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Gli incontri con gli Organi della Fondazione cui l’OdV riferisce devono essere documentati. L’OdV cura l’archiviazione della relativa documentazione.



## **5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

La Fondazione garantisce nei confronti di tutti i dipendenti una corretta conoscenza e divulgazione del Modello 231 e del Codice Etico della Fondazione. Gli aggiornamenti dei documenti, una volta approvati dal Consiglio di Indirizzo, sono comunicati a tutto il personale ed a tutti i componenti degli Organi della Fondazione, a cura dell'Area Risorse Umane, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni.

Il Codice Etico e il Modello sono pubblicati in forma integrale sul sito internet della Fondazione.

È compito della Fondazione formalizzare e attuare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti e dei componenti degli Organi della Fondazione. Il livello di formazione è modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Area Risorse Umane, che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente, e supervisionata dall'OdV,

La Fondazione garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione della presenza dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

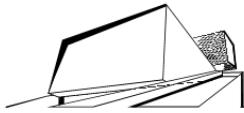
Le iniziative di formazione, nei limiti consentiti dalla legge, possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es. e-learning).

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere di obbligatorietà. La violazione di tale obbligo costituisce una violazione del Modello e pertanto sanzionabile ai sensi dello stesso.

## **6 SISTEMA DISCIPLINARE**

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello 231 è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello stesso.

Esso costituisce, infatti, un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello, in ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, 2° comma, lett. e) ed all'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231.



Le violazioni del Modello sono assoggettate alle sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva (CCNL) e del contratto integrativo della Fondazione in tema di sanzioni disciplinari.

In riferimento all'ambito di applicazione e alle condotte sanzionabili, si rimanda all'allegato 4 "*Sistema disciplinare*", che costituisce parte integrante del Modello.

Il sistema disciplinare adottato dalla Fondazione dovrà essere pubblicato sull'intranet aziendale e/o affisso nelle bacheche aziendali, nonché consegnato a tutti i Dipendenti, con rilascio di idonea ricevuta.

Con riguardo ai rapporti con consulenti, collaboratori, e terzi in generale, la Fondazione ha integrato i contratti stipulati e stipulandi con una clausola contrattuale, in virtù della quale qualsiasi comportamento posto in essere dai soggetti sopra indicati, da cui derivi o possa derivare un pregiudizio alla Fondazione ai sensi e per gli effetti del Decreto 231, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento.