



Fondazione Torino Musei

Modello di organizzazione, gestione e controllo

(adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

INDICE

INTRODUZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1 PREMESSA	4
2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO	5
3 IL CODICE ETICO	5
4 DESTINATARI	5
PARTE GENERALE	7
1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	8
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	8
1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO.....	8
1.3 SANZIONI PREVISTE	9
1.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9
1.5 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	10
2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI FONDAZIONE TORINO MUSEI	10
2.1 OGGETTO SOCIALE E SISTEMA DI GOVERNANCE DI FONDAZIONE TORINO MUSEI.....	10
2.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FONDAZIONE TORINO MUSEI.....	12
2.3 MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	12
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
3.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
3.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI	18
3.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	19
4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	20
4.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	20
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	20
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	22
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO	23
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	23
4.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	24
5 DIFFUSIONE DEL MODELLO	24
5.1 PREMESSA.....	24
5.2 LA COMUNICAZIONE	24
5.3 FORMAZIONE AI DIPENDENTI.....	25
5.4 INFORMAZIONE AI PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	25
6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	25

Introduzione

1 PREMESSA

Sensibile ai principi di buona governance, di trasparenza e lotta alla corruzione, Fondazione Torino Musei (di seguito anche “FTM” o la “Fondazione”) ha deciso di integrare il proprio sistema di controllo interno di *compliance*, già definito ai sensi della Legge 190/2012 in materia di prevenzione alla corruzione e del D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza, con l’implementazione e l’adozione del Modello aziendale di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), la Fondazione intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all’eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Fondazione nell’ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Fondazione intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla Fondazione, grazie a un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello organizzativo” o “Modello”), pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Fondazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello organizzativo integra il sistema di controllo implementato dalla Fondazione attraverso il conseguimento della certificazione UNI ISO 45001, riconosciuta a livello mondiale quale norma di riferimento per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Il presente documento è stato adottato dalla Fondazione con delibera del Consiglio Direttivo in data **22 dicembre 2020**.

2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La struttura del Modello si compone di:

- *Codice Etico*, che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i loro componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Fondazione si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali;
- *Parte Generale*, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo, di organizzazione e di gestione della Fondazione, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- *Parti Speciali*, che descrivono, per ciascuna area di attività aziendale soggetta a potenziale “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi.
- *Procedure dedicate* che illustrano nel dettaglio i presidi di controllo esistenti per le aree maggiormente a “rischio 231”.

Il Modello comprende inoltre il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1) che ne costituisce parte integrante.

3 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico ha come obiettivo principale la chiara definizione dei valori etici fondamentali e contiene i principi generali che devono ispirare i comportamenti degli organi statutari e dei loro componenti, dei dipendenti e dei collaboratori e consulenti della Fondazione al fine di promuovere, attraverso l'autodisciplina e le tecniche di governo societario, il conseguimento della propria mission.

Il Codice Etico, approvato dal Consiglio Direttivo in data 27/07/2016 e sottoposto a revisione con delibera del Consiglio Direttivo del 7 marzo 2019 costituisce parte essenziale del Modello.

Il Codice Etico ha efficacia cogente per tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con FTM. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato della Fondazione, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione, il Codice Etico è consegnato ai componenti degli organi statutari, e disponibile a tutti i lavoratori dipendenti, ai collaboratori ed ai consulenti di FTM sul sito della Fondazione.

L'importanza che il Codice Etico riveste per la Fondazione e la sua efficacia cogente sono comprovate dal richiamo alle sanzioni previste in caso di violazione del Codice stesso.

4 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue parti si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione

o controllo della Fondazione, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Fondazione, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- gli organi statutari (compresi il Consiglio Direttivo ed i membri del Collegio dei Revisori) nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Fondazione o di un suo Settore) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Fondazione, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Fondazione sotto la sua direzione e vigilanza.

Ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, *partner* e *sponsor* e altre controparti contrattuali in genere, la Fondazione richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Fondazione, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

Parte Generale

1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società, fondazioni e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 un ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della Fondazione stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di un suo polo museale dotato di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Fondazione, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla Fondazione ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa della Fondazione è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

1.2 *Fattispecie di reato previste dal Decreto*

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);

- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati transnazionali (art. 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146);
- razzismo e xenofobia (art. 25 – *terdecies*).

Si rinvia all'Allegato 1 per il dettaglio dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

1.3 Sanzioni previste

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della Fondazione sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

1.4 La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dagli enti.

L'ente non risponde infatti dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati oggetto del Decreto;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il reato rilevante ai sensi del Decreto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa della Fondazione è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, co. 3, D.Lgs. 231/2001 prevede che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI FONDAZIONE TORINO MUSEI

2.1 Oggetto sociale e sistema di governance di Fondazione Torino Musei

FTM è una Fondazione di diritto privato, costituita dal Comune di Torino (di seguito anche *Primo Fondatore*) con delibera n. 90/2002 dell'8 luglio 2002, ai sensi dell'art. 35, comma 15, della Legge Finanziaria per il 2002, che ha inserito l'art. 113 bis nel D.Lgs. 267/2000 (recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), disponendo che *anche gli enti locali possono procedere all'affidamento diretto dei servizi culturali e del tempo libero anche ad associazioni e fondazioni da loro costituite o partecipate*.

In data 29/03/2018¹ è stata rinnovata la *Convezione fra la Città di Torino e la Fondazione* relativa alla concessione in uso gratuito di beni e affidamento della gestione dei servizi museali, già stipulata il 18/04/2003 e rinnovata il 23/05/2008, che sancisce la concessione alla Fondazione del patrimonio civico museale unitamente ai beni mobili e immobili per la durata di 10 anni.

Le strutture museali che, ad oggi², fanno parte della Fondazione sono:

² L'atto costitutivo prevedeva anche l'affidamento della gestione del Borgo e della Rocca Medievale. A far data 01/04/2018 la Fondazione ha restituito alla Città di Torino il Borgo e la Rocca medievale.

- Galleria Civica d'Arte Moderna e Contemporanea (di seguito anche "GAM");
- Palazzo Madama – Museo Civico d'Arte Antica;
- Museo d'Arte Orientale (di seguito anche "MAO").

Questa forma di gestione dei musei, che restano comunque di proprietà della Città di Torino, permette il coinvolgimento di altri enti pubblici e privati, con una rappresentanza nei vari organi istituzionali. A tale proposito, i soggetti coinvolti dalla Città nella gestione della Fondazione, denominati anche *Fondatori Successivi*, sono:

- Regione Piemonte,
- Compagnia di S. Paolo,
- Fondazione CRT,

istituzioni che sono chiamate a collaborare nelle scelte, nelle decisioni e nelle strategie di sviluppo dell'ente.

La Fondazione secondo quanto previsto dallo Statuto, *non ha fini di lucro e non distribuisce utili, persegue, secondo gli indirizzi e le linee di politica culturale assunte dal Primo Fondatore e dai Fondatori Successivi, in coerenza e continuità con le funzioni storiche e le specifiche missioni dei singoli musei di Torino e assicurandone l'autonomia, le finalità della conservazione, manutenzione e valorizzazione di beni culturali ricevuti o acquisiti a qualsiasi titolo, nonché della gestione e valorizzazione di organismi, attività museali e culturali.*

Nell'ambito delle sue finalità, la Fondazione persegue, anche in collaborazione con terzi:

- la migliore fruizione da parte del pubblico dei beni culturali e delle attività museali;
- l'organizzazione di mostre, nonché di studi, ricerche, iniziative scientifiche, attività produttive didattiche o divulgative, anche in collaborazione con il sistema scolastico e universitario e con istituzioni culturali e di ricerca italiane e straniere;
- l'organizzazione di eventi e attività culturali, anche connessi a particolari aspetti dei beni, quali ad esempio, le operazioni di recupero e restauro;
- l'organizzazione di itinerari culturali, individuati mediante la connessione fra beni culturali e ambientali diversi, anche in collaborazione con gli enti e organi competenti per il turismo.

La Fondazione è amministrata dal Consiglio Direttivo, composto da 5 componenti (in carica per 5 anni), così designati:

- uno dal Sindaco di Torino in qualità di Presidente;
- uno dal Presidente della Regione Piemonte in qualità di Vice Presidente;
- uno designato congiuntamente dal Sindaco del Comune di Torino e dal presidente della Regione Piemonte;
- due designati dalle Fondazioni di origine bancaria, Soci Fondatori Successivi.

Il Presidente, a cui spetta la legale rappresentanza della Fondazione, è nominato dal Consiglio Direttivo, su Proposta del Sindaco, tra i suoi membri. Il Presidente compie gli atti ritenuti necessari per l'attuazione e il raggiungimento delle finalità statutarie.

Il Segretario Generale viene nominato dal Consiglio Direttivo su proposta del Presidente ed è a capo della struttura operativa della Fondazione, così organizzata:

- "Servizi Generali" in cui sono centralizzati i seguenti Settori:
 - Settore Affari Legali;
 - Settore Tecnico;

- Settore Contabilità, Bilancio e Controllo di Gestione;
 - Settore Risorse Umane;
 - Settore Comunicazione e Marketing.
- n. 3 Musei affidati in gestione alla Fondazione, retti ciascuno da un proprio Direttore.

La gestione della Fondazione è sottoposta al controllo interno del Collegio dei Revisori, composto da 3 membri effettivi e da 2 supplenti, nominati dai fondatori.

Il Collegio dei Revisori esercita le funzioni indicate negli artt. 2403 e 2407 codice civile e vigila sull'attività svolta dagli altri organi della Fondazione e riferisce senza indugio al Sindaco di Torino e ai Fondatori Successivi le eventuali gravi irregolarità riscontrate.

2.2 La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Fondazione Torino Musei

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte.

1. Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto ("attività sensibili"), nonché delle Direzioni / Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività.
2. Analisi delle attività e dei processi sensibili e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare (*gap analysis*). Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi *standard* di prevenzione:
 - esistenza di procedure formalizzate;
 - esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
 - rispetto del principio di separazione dei compiti;
 - esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.
3. Sviluppo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al termine delle attività sopra descritte, articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria.
4. Il Modello così strutturato viene infine attuato attraverso: a) la sua approvazione da parte del Consiglio Direttivo; b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello; c) la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello; d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

2.3 Mappatura delle attività sensibili

In ragione della specifica operatività della Fondazione, si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-ter (reati associativi, con esclusivo riferimento all'art. 416 c.p), 25-ter (reati societari), 25-septies (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite, nonché autoriciclaggio), 25-novies (con riferimento ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-undecies

(reati ambientali), 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e 25-bis 1 (reati contro l'industria e il commercio).

Si è ritenuto, quindi, di definire apposite Parti Speciali volte ad evidenziare il sistema di controllo interno a presidio dei suddetti reati.

Per quanto concerne, invece, le fattispecie di reato "illeciti contro la personalità individuale"³ (art. 25-quinquies) e "razzismo e xenofobia" (art. 25-terdecies), si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Fondazione. Si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi.

Infine, considerato l'ambito di attività e a seguito delle analisi condotte, è stata ragionevolmente esclusa la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25-bis del Decreto, di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (ex art. 25-quater del richiamato Decreto), di mutilazione degli organi genitali femminili (ex art. 25-quater 1) nonché dei residui⁴ reati ex art. 24-ter), i reati di manipolazione informativa ed operativa (25-sexies) e -il reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies).

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le "attività sensibili" individuate, per le quali sono state identificate idonee regole interne (parti speciali del presente Modello, protocolli/procedure operative) ad integrazione del Codice Etico, sono le seguenti:

Attività sensibili	Regolamentazione
1. Gestione dei rapporti con la PA 2. Gestione dei rapporti con le AdV 3. Gestione del contenzioso	<i>Parte Speciale A "Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza"</i>
4. Gestione dei contributi e finanziamenti erogati dalla Città di Torino, dalla Regione Piemonte o altri Enti 5. Gestione dei pagamenti e dei conti correnti bancari 6. Gestione degli incassi 7. Gestione contabile e predisposizione e approvazione del Bilancio 8. Gestione degli adempimenti fiscali 9. Gestione dei rapporti infragruppo 10. Gestione dei rapporti con il Collegio dei Revisori e la Società di Revisione 11. Gestione del patrimonio immobiliare	<i>Parte Speciale B "Amministrazione, Bilancio e Controllo" Protocollo " Gestione della tesoreria, tenuta della contabilità e predisposizione del Bilancio di Esercizio"</i>
12. Approvvigionamenti di lavori, beni, servizi, consulenze e prestazioni professionali	<i>Parte Speciale C "Gestione degli acquisti"</i>

³ Compreso il reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" introdotto con la Legge 199/2016 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

⁴ Considerato che il reato di "associazione per delinquere" ex art. 416 c.p è stato invece incluso tra i rati potenzialmente applicabili.

Attività sensibili	Regolamentazione
13. Affidamenti di lavori, forniture e servizi in regime di appalto	<i>Protocollo "Approvvigionamento di lavori, beni, servizi, consulenze e incarichi professionali"</i>
14. Selezione ed assunzione del personale 15. Gestione delle politiche retributive e dei percorsi di carriera 16. Gestione dei rapporti con le organizzazioni sindacali 17. Elaborazione delle paghe e dei contributi 18. Gestione delle trasferte e dei rimborsi spese	<i>Parte Speciale D "Gestione risorse umane"</i> <i>Protocollo "Selezione, assunzione e gestione del personale"</i>
19. Pubbliche relazioni 20. Attività promozionali e pubblicitarie 21. Sponsorizzazioni, partnership e rapporti commerciali con soggetti privati 22. Gestione dei biglietti e cataloghi in omaggio	<i>Parte Speciale E "Comunicazione e promozione"</i>
23. Gestione dei sistemi informativi	<i>Parte Speciale F "Sistemi informativi"</i>
24. Gestione delle attività relative allo svolgimento degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 25. Gestione delle attività relative allo svolgimento degli adempimenti in materia ambientale	<i>Parte Speciale G "Ambiente e Sicurezza"</i>
26. Gestione del patrimonio artistico museale	<i>Regolamento per la gestione del patrimonio e dei beni non culturali assegnati alla Fondazione</i>

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 L'Organismo di Vigilanza

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l'esercizio della responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Fondazione.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Fondazione ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

La Fondazione ha optato per una composizione plurisoggettiva del proprio Organismo di Vigilanza, la cui nomina è stata deliberata dal Consiglio Direttivo.

L'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

3.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione è istituito con delibera del Consiglio Direttivo. L'OdV resta in carica per un periodo di 3 anni e la sua composizione può essere confermata al termine del mandato.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata con prima delibera utile del Consiglio Direttivo.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico, il Consiglio Direttivo provvede alla sostituzione con propria delibera.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio Direttivo.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interessi, anche potenziali, con la Fondazione tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con la Fondazione Torino Musei, con i Fondatori o con la controllata Artissima, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente, il Segretario Generale o altro soggetto munito di deleghe o poteri;
 - avere rapporti con o far parte del nucleo familiare del Presidente, il Segretario Generale o altro soggetto munito di deleghe o poteri, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza /

- collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del c.c.;
 - misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
 - condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nel caso in cui sia designato come membro dell'Organismo di Vigilanza un dipendente della Fondazione, la cessazione del relativo rapporto di lavoro comporta anche la decadenza da tale carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutti i Settori della Fondazione, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio Direttivo assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio Direttivo di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Fondazione, mediante un'apposita delibera del Consiglio Direttivo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva 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'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio Direttivo sull'attività svolta;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio Direttivo potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio dei Revisori, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Fondazione;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Fondazione e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;

- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività / operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e da protocolli/procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con i Responsabili dei Settori di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai Responsabili di Settore, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti, al fine di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Fondazione a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai Responsabili dei Settori interessati eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e / o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio Direttivo;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, fermo restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve, in primo luogo, essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso.

In secondo luogo, all'OdV devono essere trasmesse, da parte dei Destinatari, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico e/o dal Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione;

- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili dei Settori nell'ambito delle attività di controllo svolte e dal Responsabile Anticorruzione incaricato, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- eventuali comunicazioni della Società di revisione riguardanti aspetti che possano indicare una carenza dei controlli interni.

La Fondazione mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello due canali alternativi (casella di posta elettronica e indirizzo postale) per consentire il flusso di eventuali segnalazioni. In primo luogo, le segnalazioni in oggetto possono essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@fondazionetorinomusei.it

In secondo luogo, le stesse possono essere inviate a mezzo posta all'attenzione di:
Organismo di Vigilanza di FTM – Piazza Savoia n.6 - 10122 Torino

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente paragrafo 4).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Fondazione e di terzi.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e cartaceo: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

La Fondazione vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente paragrafo 4) sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Fondazione che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Per quanto concerne ruoli, responsabilità e modalità operative di trasmissione delle segnalazioni, nonché di gestione delle stesse da parte dell'Organismo di Vigilanza, si rimanda all'Allegato 2 "Gestione dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza".

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari. Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio Direttivo della Fondazione.

In particolare l'OdV trasmette al Presidente ed agli altri membri del Consiglio Direttivo (e per conoscenza al Collegio dei Revisori):

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio Direttivo o al Collegio dei Revisori, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio

Direttivo e il Collegio dei Revisori hanno facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per l'anno successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Considerata infine, la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle Responsabile della prevenzione della corruzione. Sarà compito di entrambi gli enti, relazionare reciprocamente circa il proprio operato, condividendo le tematiche oggetto di interesse comune.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema disciplinare con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Fondazione al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

4.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Fondazione costituiscono inadempimento contrattuale.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Fondazione può comportare l'adozione di

sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) applicabile (ovvero il CCNL Federculture per il personale dipendente non dirigente).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Fondazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, in particolare:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni lavorativi;
- licenziamento senza preavviso.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa, più precisamente:

- intenzionalità del comportamento;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Fondazione;
- ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la mancanza;
- eventuali simili precedenti disciplinari.

A titolo esemplificativo, in caso di violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e in caso di commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001, si applicano i provvedimenti sotto riportati.

- Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione, il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa.

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Fondazione;
- il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico;
- il mancato rispetto delle procedure e di altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili nelle Parti Speciali del presente Modello.

- Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- la contestazione deve essere trasmessa al lavoratore non oltre 10 giorni lavorativi dalla data di commissione della condotta o dalla data di conoscenza dell'azienda della condotta stessa. Dalla data di contestazione, il lavoratore ha tempo 10 gg per presentare le proprie giustificazioni;
- il provvedimento disciplinare deve essere emesso entro 30 giorni successivi al termine concesso al lavoratore per presentare le giustificazioni o dalla sua audizione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Datore di Lavoro con il supporto del *management* di riferimento.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Le condotte poste in essere dai dirigenti costituenti violazione delle regole comportamentali e procedurali previste nel Modello sono sanzionate dalla Fondazione nel rispetto dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL Confservizi.

Le misure disciplinari nei confronti dei dirigenti sono, oltre alla revoca della procura o delle procure eventualmente conferite:

- censura scritta, nell'ipotesi di violazione non grave del Modello;

- licenziamento senza preavviso, nell'ipotesi di grave violazione del Modello che leda il rapporto di fiducia con la Fondazione in modo tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Fondazione.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.4 Misure nei confronti del Presidente e del Segretario Generale

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte del Presidente e/o del Segretario Generale, e in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa per la Fondazione, dovrà tempestivamente darne adeguata comunicazione ai membri del Consiglio Direttivo ed ai Fondatori.

I Fondatori, sentiti anche i (restanti) membri del Consiglio Direttivo, sono competenti per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del Presidente e/o del Segretario Generale.

4.5 Misure nei confronti dei membri del Collegio dei Revisori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio dei Revisori, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio dei Revisori e il Consiglio Direttivo che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere, secondo quanto previsto dalla Legge, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

I Fondatori su proposta del Presidente, sentito il parere del Collegio dei Revisori, tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa revocherà l'incarico per giusta causa, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, ferma restando la facoltà per la Fondazione di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente ed a prescindere dall'applicazione di detta misura:

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- l'omissione della supervisione e/o della vigilanza sui sottoposti circa la corretta applicazione delle regole comportamentali e procedurali del Modello;
- la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al Consiglio Direttivo e/o al Collegio dei Revisori delle violazioni del Modello poste in essere da dipendenti e/o vertici aziendali di cui si abbia conoscenza certa e diretta.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

4.6 Misure nei confronti di partner, sponsor, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione da parte di *partner, sponsor, fornitori, intermediari, consulenti e collaboratori esterni*, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 e con i principi e i valori contenuti nel Codice Etico adottato dalla Fondazione sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'adozione reiterata di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 o la violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Fondazione.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Premessa

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Fondazione ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e i contenuti del Modello sono garantite dall'Organismo di Vigilanza che identifica, di concerto con la Fondazione, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

5.2 La comunicazione

L'adozione del presente Modello Organizzativo e i suoi successivi aggiornamenti sono comunicati ai Destinatari al momento dell'adozione o degli aggiornamenti stessi. Il Modello organizzativo è pubblicato in elettronico sul sito internet della Fondazione.

A seguito della pubblicazione del Modello Organizzativo i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo e saranno fornite indicazioni puntuali per reperire il Modello organizzativo sul sito internet.

Inoltre ogni dipendente sarà tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di espressa accettazione dei contenuti del Modello.

5.3 Formazione ai dipendenti

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

La Fondazione garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice Etico.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

5.4 Informazione ai partner, sponsor, consulenti e collaboratori esterni

I *partner*, *sponsor*, *consulenti* e *collaboratori esterni* sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Fondazione, del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio Direttivo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio, di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività proprie/statutarie;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, le Direzioni aziendali possono proporle al Presidente o Segretario Generale, dopo aver sentito il parere dell'OdV. Il Presidente o il Segretario Generale comunica formalmente al personale aziendale le modifiche effettuate.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Presidente o al Segretario Generale, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle norme e procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Direzioni aziendali competenti. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative / parti speciali del Modello e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.