



Fondazione
Scuola
Beni Attività Culturali

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali

Parte Generale

Versione	Revisione	Descrizione e riferimenti	Data	Approvato da
01	0	Prima redazione documento	31/01/2023	Consiglio di Gestione con Delibera n. 1 del 31/01/2023
02	1	Revisione	30/12/2024	Commissario straordinario con Determina 36/2024 CS

Indice

1	Introduzione	3
1.1	Finalità del Modello	3
1.2	Struttura del documento	3
1.3	Il Codice Etico	4
1.4	Destinatari e soggetti "Terzi"	4
2	Il Decreto Legislativo 231/01	6
2.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	6
2.2	Le fattispecie di reato previste dal Decreto	7
2.3	Le sanzioni previste	8
2.4	I reati commessi all'estero	9
2.5	La condizione esimente della responsabilità amministrativa	10
3	La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Fondazione	11
3.1	Introduzione	11
3.2	Metodologia di predisposizione del Modello di Fondazione	12
3.3	Struttura del Modello Organizzativo: Parte Generale e Parti Speciali per processo	13
3.4	Aree di attività a rischio in Fondazione	13
4	Diffusione del Modello e formazione delle risorse	16
4.1	Premessa	16
4.2	Comunicazione del Modello	16
4.3	Formazione del personale	16
4.4	Informazione ai Partner d'affari, fornitori, consulenti e collaboratori esterni	17
5	L'Organismo di Vigilanza di Fondazione	18
5.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	18
5.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
5.3	Nomina dell'Organismo di Vigilanza e decadenza dell'incarico	21
5.4	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	23
5.4.1	Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	23
5.4.2	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	25
5.5	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	26
6	Sistema disciplinare	28
6.1	Funzione del sistema disciplinare	28
6.2	Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti	28
6.3	Misure nei confronti dei dirigenti	31
6.4	Misure nei confronti degli Amministratori	32
6.5	Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni	32
7	Aggiornamento e adeguamento del Modello	34
	Allegati	35

1 Introduzione

1.1 Finalità del Modello

Attraverso il presente documento, Fondazione Scuola Beni Attività Culturali (di seguito anche “Fondazione” o l’“Ente”) intende:

- rispondere alle esigenze espresse dalla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”) e valorizzando i protocolli di controllo atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all’eticità, alla correttezza e alla trasparenza delle attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Fondazione nell’ambito delle “attività sensibili”¹, 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 i comportamenti illeciti sono fortemente condannati, in quanto gli stessi sono contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Fondazione;
- consentire alla Fondazione, grazie a una continua azione di monitoraggio, di intervenire tempestivamente per prevenire e/o contrastare comportamenti illeciti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Fondazione (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”), rappresenta un insieme di principi e disposizioni che incidono sul funzionamento della Società 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.

L’adozione del presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito, **illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Fondazione, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio**; dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire all’Ente di prevenire od impedire la commissione del reato.

Il presente documento è stato adottato dalla Fondazione con delibera del Consiglio di Gestione in data 31/01/2023.

1.2 Struttura del documento

La struttura del Modello si compone di:

¹ Attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto.

- *Codice Etico*, che definisce i valori e principi etici generali a cui i componenti degli Organi della Scuola, il Presidente, il Direttore, i Soci Fondatori, i Partecipanti e i loro componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti di 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, le finalità del Modello e le specifiche regole di *governance* del Modello stesso, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- *Parte Speciale*, che descrive, per ciascun processo /area aziendale a "rischio 231", le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare e i protocolli di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi.

Oltre a quanto riportato sopra, risultano punti cardine del Modello di Fondazione anche:

- la mappatura delle attività sensibili valutate sulla base dei rischi reato 231 ritenuti applicabili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi nel cui ambito, rispetto alle quali, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- l'adozione di un sistema disciplinare volto a garantire l'efficace attuazione del Modello in quanto contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso.

1.3 Il Codice Etico

Il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei Reati e a costituire un'esimente specifica della responsabilità dell'Ente; il Codice Etico, completo di ulteriori regole di comportamento, è uno strumento che indirizza la generalità dei comportamenti del personale di Fondazione.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Fondazione, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto. Il Codice Etico è, inoltre, reso disponibile a tutti i destinatari del presente Modello, in un'apposita sezione del sito internet della Fondazione, nonché all'interno del sistema di gestione documentale (DocWay), al fine di renderne accessibile il contenuto. È, infatti, obiettivo della Fondazione garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute.

1.4 Destinatari e soggetti "Terzi"

Sono da considerare "Destinatari" del presente Modello gli "apicali" e "i sottoposti" di Fondazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs 231/01:

- gli Organi sociali, nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo dell'Ente o di una sua unità organizzativa);
- 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 dell'Ente e/o sotto la sua direzione e vigilanza.

Dai Destinatari in senso stretto ("apicali" e "sottoposti") devono tenersi distinti i soggetti cd. "Terzi" i quali, pur non rientrando nell'organizzazione della Fondazione, operano su mandato e nell'interesse di quest'ultima, tra questi: i fornitori, i consulenti e i partner.

In considerazione delle diverse peculiarità dei rapporti intercorrenti tra la Fondazione e i sopracitati soggetti, ne conseguono diversi ambiti oggettivi e soggettivi di applicazione del presente Modello:

- nei confronti dei "Destinatari" in senso stretto di Fondazione il presente Modello deve considerarsi effettivo e vigente in tutte le sue singole disposizioni;
- nei confronti dei propri fornitori, consulenti e partner, laddove sia ipotizzabile il compimento di attività classificabili come sensibili, Fondazione ha deciso di vincolare i medesimi, mediante clausola contrattuale, al rispetto della presente Parte Generale oltre che al Codice Etico.

2 Il Decreto Legislativo 231/01

2.1 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, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente indicati².

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

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001 un Ente può essere ritenuto “responsabile” per alcuni reati commessi e/o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società, da:

- soggetti “apicali”, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti “subordinati”, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

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

Del pari, la responsabilità incombe sulla società 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 dell'Ente, pertanto, sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli tuttavia un immediato vantaggio economico.

² Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

È opportuno precisare che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

2.2 Le fattispecie di reato previste dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso (i quali sono stati oggetto di analisi e valutazione nel corso dell'attività di risk assessment):

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
6. Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1 del Decreto);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies del Decreto);
11. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
12. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies 1 del Decreto);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);

15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
16. Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
17. Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
18. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
19. 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* del Decreto);
20. Reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* del Decreto);
21. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
22. Reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-*septiesdecies*, 25-*duodevicies* del Decreto);
23. Reati transnazionali (art. 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146 del Decreto).

Si rinvia all'Allegato 2 ("*Catalogo Reati 231*") per il dettaglio degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

2.3 Le sanzioni previste

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono applicate qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. La sanzione viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, 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; l'ammontare della singola quota va invece stabilito tra un minimo di €258,00 e un massimo di €1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In particolare, le sanzioni interdittive si applicano soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'Ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui 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 fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di beni o altre utilità di valore equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente; è stato inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'Ente).

Pubblicazione della sentenza di condanna

Può essere disposta quando l'Ente è condannato ad una sanzione interdittiva. Consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'Ente.

2.4 I reati commessi all'estero

L'articolo 4 del Decreto stabilisce che gli Enti rispondano anche dei reati commessi all'estero³, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori

³ Il decreto legislativo di attuazione della Direttiva 2017/1371, prevede espressamente che i delitti di cui agli articoli 4, 5 e 10 quater del D. Lgs. 74/2000 rilevino, ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente "se commessi anche in parte nel territorio di altro Stato membro".

condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli Enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Le regole stabilite dall'articolo 4 e dalle norme richiamate del Codice penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'articolo 5, comma 1, del Decreto legislativo 231/01 ed appartenenti ad Enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato comprese nella Sezione III del Capo I del Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'Ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della giustizia.

In sintesi, dunque, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 citato e quindi per la punibilità dell'Ente ai sensi del Decreto per reati presupposto commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

2.5 La condizione esimente della responsabilità amministrativa

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati* - in particolare se l'Ente prova che:

- a) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, idonei a prevenire la realizzazione dei reati verificatisi;
- b) ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato, eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo consente, pertanto, all'Ente di potersi sottrarre alla condanna per l'illecito dipendente da reato. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'Ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento, invece, all'effettiva applicazione del suddetto Modello, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del documento, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente, ovvero nel caso di modifiche legislative;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

3 La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Fondazione

3.1 Introduzione

La Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali è un istituto internazionale per la formazione, la ricerca e gli studi avanzati nell'ambito delle competenze del Ministero della cultura, socio fondatore. La Fondazione non ha scopo di lucro. Nasce con la missione di valorizzare e promuovere le competenze dei professionisti impegnati nella cura e gestione del patrimonio e delle attività culturali.

Attraverso un circuito virtuoso e integrato di attività di formazione, ricerca, innovazione e divulgazione, e con lo sguardo rivolto al contesto nazionale e internazionale, promuove il dialogo tra discipline, competenze e soggetti. Inoltre, si rivolge a professionisti e studiosi, istituzioni pubbliche e private, soggetti no profit e luoghi della cultura, creando sinergie tra i diversi attori del sistema e contribuendo a valorizzare l'eredità culturale e il ruolo dei professionisti della cultura, secondo logiche innovative.

Sotto il profilo giuridico la Fondazione nasce dalla trasformazione della Fondazione di studi universitari e di perfezionamento sul turismo, disposta dall'articolo 5 comma 1bis e 1ter del Decreto Legge 31 dicembre 2014 n. 192, convertito in legge 22 febbraio 2015 n. 11.

È dotata di autonomia didattica, scientifica, organizzativa, gestionale, patrimoniale, finanziaria, amministrativa e contabile. È iscritta al Registro delle persone giuridiche della Prefettura di Roma.

Il patrimonio della Fondazione è attualmente costituito dal Fondo di dotazione conferito, in fase di costituzione, dal Ministero per i beni e le attività culturali; per il funzionamento e la realizzazione degli scopi istituzionali la Fondazione riceve contributi annuali dal Ministero e può ricevere contributi da enti pubblici e privati, nonché acquisire proventi derivanti dalle attività istituzionali, accessorie e strumentali.

3.2 Metodologia di predisposizione del Modello di Fondazione

Il processo di costruzione del Modello, il quale si è basato sull'analisi della struttura organizzativa e di governo della Fondazione, nonché degli strumenti di controllo interno adottati dalla stessa, si è sviluppato attraverso le seguenti fasi.

1. Mappatura e identificazione delle "aree a rischio" e delle specifiche "attività sensibili", nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto; sulla base dell'analisi della normativa aziendale di riferimento e delle interviste svolte con i responsabili di Area identificati.
2. Analisi del Sistema di Controllo Interno dell'Ente, con specifico riferimento ai seguenti presidi standard di prevenzione:
 - a. esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerente con le responsabilità organizzative assegnate e con le previsioni normative di riferimento;
 - b. rispetto del principio di separazione delle funzioni;
 - c. esistenza di regole formalizzate (ad esempio policy e procedure);
 - d. esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo;
 - e. tracciabilità delle attività e dei controlli;

con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire, ovvero individuare, situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto.

3. Identificazione delle necessarie azioni di miglioramento (Gap Analysis), in presenza di eventuali carenze nel Sistema di Controllo Interno.
4. Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, articolato nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria, sulla base delle risultanze emerse in sede di mappatura delle aree a rischio.

3.3 Struttura del Modello Organizzativo: Parte Generale e Parti Speciali per processo

Il presente Modello Organizzativo è composto, nella sua versione attuale, da una “Parte Generale” e dalle seguenti singole “Parti Speciali” predisposte per processo:

- Parte Speciale A: *Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione*
- Parte Speciale B: *Gestione della comunicazione*
- Parte Speciale C: *Acquisti*
- Parte Speciale D: *Amministrazione, Finanza e Controllo*
- Parte Speciale E: *Gestione del personale*
- Parte Speciale F: *Gestione dei sistemi informatici*
- Parte Speciale G: *Gestione della formazione, ricerca, innovazione e attività internazionali e Digital Education and Training*
- Parte Speciale H: *Gestione degli adempimenti in ambito HSE*
- Parte Speciale I: *Ulteriori processi (Affari legali, Sponsorizzazioni, omaggi e donazioni)*

3.4 Aree di attività a rischio in Fondazione

L'art. 6, comma 2, lett. a del Decreto prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali della Fondazione e delle relative strutture organizzative allo specifico scopo di identificare:

- le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (nonché pratici esempi di attività “sensibili”);
- gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali”).

L'Ente ha, quindi, proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Responsabili di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

In considerazione delle attività caratteristiche dell'Ente le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24 e 25, 24 bis, 24 ter, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 octies.1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quinquiesdecies.

Come sopra menzionato, l'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. mappatura) è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti di ciascuna Area/Ufficio competente, provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività dell'Ente.

I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta sono stati raccolti nel documento di Risk Assessment, che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati, nell'ambito delle attività dell'Ente.

Di seguito i processi e le relative "attività sensibili" identificate durante la redazione del Modello:

Macroarea	Attività sensibile
Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione	- Gestione di rapporti con soggetti riconducibili alla Pubblica Amministrazione - Gestione di visite ispettive
Gestione della comunicazione	- Comunicazione interna - Comunicazione esterna
Acquisti	- Selezione e qualifica del fornitore - Acquisti di lavori/servizi/forniture
Amministrazione, Finanza e Controllo	- Contabilità generale e predisposizione del bilancio - Finanza, Tesoreria e Cassa Contanti - Gestione degli adempimenti fiscali - Gestione dei rapporti con il Collegio dei revisori dei conti
Gestione del personale	- Ricerca e selezione del personale - Gestione amministrativa del personale - Gestione delle attività di formazione - Gestione delle note spese
Gestione dei sistemi informatici	- Gestione e utilizzo dei sistemi informatici aziendali, gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi - Gestione della sicurezza della rete
Gestione della formazione, ricerca, innovazione e attività internazionali e Digital Education and Training	- Formazione - Ricerca - Supporto all'innovazione e alla sperimentazione - Attività internazionali - Digital Education and Training
Gestione degli adempimenti in ambito HSE	- Adempimenti in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Gestione ambientale (rifiuti, emissioni e degli scarichi idrici, inquinamento e bonifica)
Ulteriori processi (Affari legali, Sponsorizzazioni, omaggi e donazioni)	Affari legali: - Gestione dei contenziosi - Gestione della contrattualistica fornitori / soggetti terzi Sponsorizzazioni, omaggi e donazioni: - Sponsorizzazioni, omaggi e donazioni



4 Diffusione del Modello e formazione delle risorse

4.1 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 l'Ente 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 l'Ente, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

4.2 Comunicazione del Modello

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i suoi destinatari, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Gestione, attraverso i mezzi e le modalità ritenute più opportune dalla Fondazione (es. comunicazione interna, intranet aziendale) e che sottolinea, con la dovuta enfasi, l'importanza attribuita alle regole comportamentali, alle quali anche il Vertice aziendale è sottoposto.

La comunicazione è capillare, chiara, efficace e dettagliata, e prevede aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello e del Codice Etico.

Ai nuovi assunti è data comunicazione dell'adozione del Modello e sono fornite indicazioni puntuali per reperire il Modello.

Inoltre, ogni dipendente è tenuto a dichiarare, mediante la sottoscrizione di un apposito modulo di presa visione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico e del Modello adottato dall'Ente.

4.3 Formazione del personale

La formazione del personale relativa al Modello è affidata operativamente all'Area Amministrazione – ufficio del Personale della Fondazione che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza dell'Ente, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

È compito della Fondazione attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio o agli amministratori sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'Organismo di Vigilanza con il supporto dell'Area Amministrazione – ufficio del Personale.

La Fondazione garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze 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 e altro.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline connesse col Decreto.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata. La mancata frequenza ai corsi costituisce un illecito disciplinare.

4.4 Informazione ai Partner d'affari, fornitori, consulenti e collaboratori esterni

I *partner* d'affari, fornitori, consulenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Fondazione, del Modello, del Codice Etico e del Piano Triennale Anticorruzione, nonché dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali; sul punto, si rinvia all'Allegato 3 "*Clausole contrattuali standard per Fornitori, Consulenti e Partner*".

5 L'Organismo di Vigilanza di Fondazione

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo interno all'Ente (art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo") deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da:

- **autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il Vertice operativo aziendale. L'indipendenza deve essere assicurata da una serie di condizioni oggettive e soggettive. I membri dell'Organismo, in primo luogo, non devono essere legati all'Ente presso cui esercitano le loro funzioni di controllo da nessun vincolo di tipo parentale, da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse. In secondo luogo, l'indipendenza può essere garantita dalla durata della carica: il termine, infatti, deve essere sufficientemente lungo da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il Vertice da cui potrebbero scaturire "situazioni di dipendenza".
- **professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine, i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale. Si legge nelle Linee Guida predisposte da Confindustria che "questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare penalistico". È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza.

Le opzioni indicate dalle Linee Guida ai fini della individuazione e configurazione dell'Organismo di Vigilanza, tenuto conto anche delle modifiche introdotte nel Decreto dalla L. 12 novembre 2011 n. 183, possono essere così riassunte:

- attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al Collegio Sindacale;
- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*;

- creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'Ente (e.g.: responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., amministratore non esecutivo/indipendente, sindaco) o da soggetti esterni (e.g.: consulenti, esperti, ecc.).

Applicando tali principi alla realtà di Fondazione, in considerazione della specificità dei compiti, l'Organismo di Vigilanza dell'Ente è un organo creato *ad hoc* composto in forma monocratica.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Come illustrato nel precedente paragrafo, il D. Lgs. 231/2001 affida ad un organismo interno all'Ente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza di Fondazione ha, pertanto, le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire, su basi di ragionevolezza, la commissione dei reati. In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica, ogniqualvolta vi siano state modifiche sostanziali di attività o normative, la completezza e l'aggiornamento della mappatura delle aree/attività potenzialmente a rischio dei reati collegati al Decreto;
- vigilanza sull'osservanza del Modello da parte di tutto il personale, consulenti e partner commerciali; in merito, l'Organismo sottopone eventuali proposte di avvio di procedure sanzionatorie;
- aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali. Più in particolare, l'Organismo sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento.

L'Organismo svolge le sue funzioni curando e favorendo una fattiva ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Fondazione.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Gestione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per lo svolgimento delle sue funzioni, all'Organismo di Vigilanza è data facoltà 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, anche a campione, mirate su specifiche attività / operazioni a rischio e sul rispetto dei protocolli di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle 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 le Direzioni aziendali 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, fornendo il proprio contributo nella predisposizione dei piani di formazione;
- richiedere ai Responsabili aziendali, 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 l'Ente a rischio di reato;
- segnalare periodicamente al Consiglio di Gestione eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, i Responsabili di Direzione interessati;
- 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 organizza la propria attività sulla base di un piano di attività annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere. Tale piano è presentato al Consiglio di Gestione. Il piano di attività definisce le aree che saranno oggetto di verifica nel corso dell'anno.

Il piano di attività viene aggiornato in considerazione di mutate valutazioni in ordine al livello di rischio alle quali risultano esposte alcune aree aziendali, di eventuali violazioni al Modello ritenute significative o di altre sopravvenute circostanze che ne suggeriscano una sua revisione e/o integrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede, inoltre, ad effettuare anche verifiche non programmate in conseguenza di segnalazioni o eventi straordinari e/o particolari esigenze connesse all'efficacia dell'attività di vigilanza, con facoltà di accedere liberamente, senza alcun preavviso né preventiva autorizzazione, alla documentazione aziendale, nonché di acquisire informazioni e ascoltare le risorse interne dell'Ente, nel rispetto delle regole previste dalla normativa in materia di privacy.

In caso di rifiuto a collaborare con l'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali, quest'ultimo provvede, in persona del suo Presidente, a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Gestione.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali da esse richieste, nell'espletamento delle proprie attività, lo stesso può essere supportato da consulenti esterni dotati dei necessari requisiti di professionalità. Il Consiglio di Gestione della Fondazione assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso, che deve essere destinato a finalità coerenti con lo svolgimento dei compiti dell'Organismo.

L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di risorse eccedenti il budget, ne richiede adeguata autorizzazione, scritta e motivata, direttamente al Consiglio di Gestione.

5.3 Nomina dell'Organismo di Vigilanza e decadenza dell'incarico

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, la revoca o la decadenza dal suo incarico sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Gestione.

In particolare, la nomina di ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza viene deliberata dal Consiglio di Gestione, su proposta del Presidente del Consiglio di Gestione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili per non più di due mandati. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Gestione. Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Gestione.

La nomina dei membri dell'Organismo avviene, rispetto a ciascun membro, previa verifica in merito al possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità e competenza, onorabilità, autonomia e indipendenza.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- essere stato sottoposto a 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;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del cod. civ. (società e consorzi);
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 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;
 - per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti ex D. Lgs. 231/2001;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza per il venir meno dei requisiti soggettivi di eleggibilità sopra descritti, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Gestione.

Sono altresì considerate cause di incompatibilità ostative alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Gestione della Fondazione;
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Fondazione, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto del Collegio dei revisori della Fondazione, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Fondazione;
- essere portatore, facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina, di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza può cessare il suo mandato per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico: in pendenza della nomina dei nuovi componenti dell'Organismo di Vigilanza, i membri devono adempiere il mandato all'interno dell'Organismo per ulteriori tre mesi, decorsi i quali il Consiglio di Gestione deve provvedere senza indugio a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza;
- rinuncia della maggioranza dei componenti dell'Organismo: rinuncia formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Gestione;
- revoca: il Consiglio di Gestione può revocare, con delibera consiliare, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma, al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, solo per giusta causa. Per giusta causa di revoca si intende il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:
 - una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
 - l'applicazione alla Fondazione, anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D. Lgs. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa da parte dell'Organismo di Vigilanza;
 - l'assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Il Consiglio di Gestione può inoltre sospendere, con delibera consiliare, i componenti dell'Organismo, quale misura cautelativa, nei casi in cui sia in fase di valutazione una delle cause sopra citate di revoca per giusta causa.

Il Consiglio di Gestione può sospendere altresì i componenti dell'Organismo di Vigilanza nei casi di temporanea indisponibilità a svolgere le proprie funzioni per motivi personali e/o di salute.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Gestione nomina senza indugio il nuovo Organismo di Vigilanza.

La cessazione dall'incarico di un singolo componente dell'Organismo può avvenire:

- per effetto della cessazione della carica o del ruolo aziendale ricoperti (nel caso del membro interno);
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta al Consiglio di Gestione e contestuale informativa agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza e/o incompatibilità di cui sopra;
- a seguito di revoca da parte del Consiglio di Gestione.

La revoca del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo di Vigilanza anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza ai quali sono tenuti i membri dell'Organismo di Vigilanza, ovvero i casi in cui abbia agito con dolo o colpa grave;
- la sopravvenienza di gravi e accertati motivi che compromettano l'autonomia o l'indipendenza di giudizio del singolo membro;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'assenza ingiustificata, durante l'esercizio sociale, a due adunanze consecutive dell'Organismo.

Anche in questo caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Gestione.

In caso di rinuncia, revoca, decadenza o incompatibilità di uno dei componenti interni dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Gestione provvede a ridefinire la composizione dell'Organismo stesso al fine di consentire la nomina di un nuovo membro.

In caso di cessazione di un componente esterno, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Gestione.

In entrambe le casistiche, il nuovo membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

5.4.1 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Modello, a tutela dell'integrità dell'Ente, sono tenuti ad informare l'Organismo di Vigilanza, in merito a possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni o fondato sospetto di violazioni del Modello secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dal "*Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)*", 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'Organismo di Vigilanza:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e protocolli 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;
- ogni deroga, violazione o fondato sospetto di violazione delle modalità esecutive disciplinate dalle policy e procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto o dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Le segnalazioni possono essere presentate attraverso la piattaforma informatica segnalazioni.fondazione scuolapatrimonio.it, disponibile sul sito istituzionale alla sezione “info & trasparenza”. La piattaforma garantisce il rispetto dei massimi livelli di protezione dei dati e standard di crittografia adeguati a mantenere segreta l'identità del segnalante e funzionalità conformi al modello ANAC.

Sono ammesse le segnalazioni trasmesse in forma anonima. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza di Fondazione raccomanda la trasmissione delle segnalazioni in oggetto in forma non anonima, così da agevolare lo svolgimento delle relative attività di verifica e indagine e poter stabilire un flusso di comunicazione con il segnalante ai fini di una maggiore completezza dell'informazione ricevuta.

Il soggetto segnalante può inoltre chiedere di effettuare una segnalazione in forma orale mediante incontro in presenza o in videoconferenza. Il Segnalante provvederà a richiedere tale incontro mediante comunicazione a mezzo posta ordinaria all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo della sede della Fondazione, ovvero, a mezzo posta elettronica, all'indirizzo e-mail odv@fondazione scuolapatrimonio.it.

Le segnalazioni riguardanti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza devono essere inviate direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione mediante la modulistica e le funzionalità disponibili sul sito *web* istituzionale della stessa. Il destinatario delle segnalazioni individuato dalla Fondazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT).

Il personale della Fondazione che riceve una segnalazione attraverso canali diversi da quelli ufficiali, deve trasmetterla tempestivamente (e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione) in originale e completa di eventuali allegati all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza. La trasmissione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

La Fondazione, in ogni fase del procedimento di gestione delle segnalazioni, assicura il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di effettuazione di segnalazioni nel settore pubblico e privato⁴.

⁴ Da ultimo, si ricorda il D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata data attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Le disposizioni di cui al citato Decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Alle segnalazioni effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del suddetto Decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del Decreto legislativo n. 231/2001 e all'articolo 3 della Legge n. 179/2017.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare (si rimanda al cap. 6).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della stessa, nonché sull'identità del segnalante (ove comunicata), fatti salvi i casi che sollevano l'Organismo di Vigilanza dall'obbligo di riservatezza per dover ottemperare agli obblighi di legge e alla tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Fondazione e di terzi.

L'Ente 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. Tali tutele trovano applicazione non solo nei confronti dei dipendenti della Fondazione, ma anche di tutti i soggetti che, a vario titolo, entrino in contatto con la stessa (e.g. lavoratori autonomi, consulenti, fornitori, tirocinanti, volontari, etc.), nonché dei cd. facilitatori⁵ e dei soggetti terzi comunque connessi al segnalante (e.g. colleghi e familiari).

Infine, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare sia la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi definite dalla Fondazione sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in modo da garantire riservatezza e sicurezza, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, nonché al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e successive modificazioni o integrazioni.

5.4.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di fornire la necessaria informativa all'Organismo di Vigilanza circa l'aderenza alle norme di comportamento sancite dal Modello e le evidenze di funzionalità dei meccanismi di controllo in essere, oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, i Responsabili delle attività sensibili, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza flussi informativi specifici, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo, per le attività rilevanti ai fini del Decreto. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere distinti in: flussi informativi occasionali e flussi informativi periodici.

a) **flussi informativi occasionali:** le informazioni o le notizie ritenute rilevanti per l'attività di vigilanza dell'Organismo da inviarsi da parte dei Destinatari del Modello, di volta in volta coinvolti. In particolare:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano l'Ente o comunque i Destinatari del Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai

⁵ Vale a dire coloro che abbiano assistito il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;

- le richieste di assistenza legale inoltrate all'Ente dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti per i reati di cui al Decreto 231;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni;
- infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori dell'Ente e a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture dell'Ente.

b) **flussi informativi periodici:** le informazioni, i dati, le notizie, i documenti ed i prospetti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza, da inviarsi:

- da parte dei Responsabili dei processi aziendali ritenuti sensibili (in conformità alla procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" adottata dall'Ente) e comprensivi almeno di:
i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse, ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, iii) ambiti di miglioramento riscontrati nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di controllo con l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di controllo;
- da parte delle Funzioni di controllo, nonché dal Collegio dei revisori dei conti (da cui emergono o possano emergere carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'Ente o comunque comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello);
- da parte degli Organi sociali (delibere del Consiglio di Gestione relative a modifiche organizzative e di business, Relazioni dell'Amministratore incaricato del Controllo Interno, ecc.).

In particolare, i Responsabili delle attività sensibili garantiscono la documentabilità dei processi di competenza, fornendo all'Organismo di Vigilanza la documentazione necessaria.

Per quanto concerne le informazioni da comunicare all'Organismo di Vigilanza ed i relativi ruoli, responsabilità e modalità operative di trasmissione dei flussi informativi specifici, si rimanda alla *Procedura Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*.

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'Organismo di Vigilanza riferisce tempestivamente al Consiglio di Gestione.

Allo stesso modo, ogni segnalazione di reato o sospetto di commissione di reato proveniente dall'Autorità giudiziaria o da altre fonti, che possano comportare un potenziale coinvolgimento della Fondazione, devono essere immediatamente comunicati dall'Organismo al Consiglio di Gestione.

L'Organismo predispone una relazione annuale riassuntiva indirizzata al Consiglio di Gestione unitamente ad un rendiconto delle spese sostenute ed alle previsioni di spesa dell'esercizio.

Il Consiglio di Gestione e il Direttore hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

6 Sistema disciplinare

6.1 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 dell'Ente al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Le sanzioni disciplinari saranno pertanto comminate anche a tutti coloro che non adempieranno a quanto previsto nel precedente paragrafo 5.4.1 in materia di segnalazioni all'OdV; in particolare sarà oggetto di sanzione qualunque Destinatario che:

- violi gli obblighi di riservatezza definiti nel *Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)*;
- ponga in essere qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- metta in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- ricevuta una segnalazione, ometta di trasmetterla entro sette giorni all'Organismo di Vigilanza, ne trattenga copia ovvero utilizzi canali non idonei a garantire la riservatezza e l'onorabilità dei soggetti coinvolti e l'efficacia degli accertamenti;
- ricevuta una segnalazione, ometta di effettuare attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate. In particolare, devono essere previste sanzioni disciplinari qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

6.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

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

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste da parte dei dipendenti può comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) applicabile.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti dell'Ente, 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 (CCNL), in particolare:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

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 all'Ente;
- 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 adottati, 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 dall'Ente;
- 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 per mancanze 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 dell'Ente delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

A ogni notizia di violazione del Modello, il Consiglio di Gestione o eventuali altri soggetti delegati valuteranno l'opportunità di promuovere 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;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 8 giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli 8 giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro 16 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- 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 Consiglio di Gestione o di eventuali altri soggetti delegati 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.

6.3 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 Contratto Collettivo applicabile.

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 l'Ente 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 e il monitoraggio di sua competenza.

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 Consiglio di Gestione.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

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 membri del Consiglio di Gestione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Gestione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere gli opportuni provvedimenti previsti dalla Legge.

Il Consiglio di Gestione, a seguito dei necessari accertamenti, provvederà a segnalare le violazioni commesse da uno dei suoi membri al Ministero della Cultura nonché al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) del Ministero.

Il Ministero, tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa, adotterà, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, le misure sanzionatorie qui di seguito indicate, ferma restando la facoltà per la Fondazione di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente e a prescindere dall'applicazione di dette misure:

- revoca della delega;
- revoca dell'incarico.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto facente parte del vertice aziendale che rivesta altresì la qualifica di dirigente si applicheranno le sanzioni disciplinari di cui all'art. 4.3 che precede.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

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

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

6.5 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione da parte di partner d'affari, 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 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.

7 Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'aggiornamento e le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Gestione. È peraltro riconosciuta al Direttore la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale al Modello, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello, eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'Organo di Gestione, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente aggiornato, modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Gestione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza:

- quando siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Fondazione;
- a seguito della costante evoluzione della giurisprudenza, della dottrina e delle *best practice* di settore;
- in caso di sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Fondazione;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale della Fondazione.

Anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Gestione ha la responsabilità di approvare i successivi aggiornamenti, modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello (Parte Generale e Parte Speciale).

Allegati

- Allegato 1 – “Catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001”
- Allegato 2 - “Clausole contrattuali standard per Fornitori, Consulenti e Partner”
- Allegato 3 - “Procedura Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza”