

Fondazione Festival Pucciniano

**Modello di Organizzazione e Gestione
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.
AGGIORNAMENTO**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 Gennaio 2019

INDICE

1. INTRODUZIONE: STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	4
1.1. La struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO.....	4
1.2. Adozione, aggiornamento e gestione del Modello.....	5
1.3. Modifiche ed integrazioni del Modello.....	5
1.4. Le novità legislative.....	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 - QUADRO NORMATIVO	7
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	7
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.....	7
2.2. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli Enti.....	9
2.3 I reati presupposto.....	11
2.4. I destinatari.....	16
2.5. La disciplina del tentativo.....	17
2.6 Le Sanzioni previste dal D.Lgs 231/01.....	17
2.7. Esonero della responsabilità amministrativa a carico degli Enti.....	20
2.8. Autonomia della responsabilità dell'Ente.....	22
2.9. Ulteriori finalità del Modello.....	22
2.10 Le Nuove Linee Guida di Confindustria.....	22
3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE	23
3.1. La Fondazione.....	23
3.2. Il Modello di governance.....	24
3.3. L'assetto organizzativo di FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO.....	25
3.4. Sistema di deleghe e procure.....	26
3.5. Prassi e procedure.....	26
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	27
4.1 Obiettivi e finalità perseguite da FONDAZIONE con l'adozione del Modello 231.....	27
4.2. Regole per l'adozione e l'efficace attuazione del Modello all'interno della Fondazione.....	28
4.3. Aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione.....	29
4.3.1. Approccio metodologico.....	29
4.3.2 Analisi dei rischi: individuazione dei processi e delle attività a rischio reato 231.....	31
4.3.3. Illeciti rilevanti per la Fondazione.....	31
4.3.4. Mappatura delle aree di attività, anche in relazione ai nuovi reati presupposto introdotti del Decreto.....	32
4.3.5 Applicabilità degli altri reati previsti dalla normativa.....	33
5. STRUTTURA DEI CONTROLLI: LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO	34
5.1. Principi di controllo interno nelle potenziali aree di attività a rischio.....	34
6. IL CODICE ETICO DELLA FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO	38
6.1 Il Codice Etico.....	38
6.2. Relazione tra Modello e Codice Etico.....	38
6.3. Contenuti minimi del Codice Etico in relazione ai reati dolosi.....	38
6.4. Contenuti minimi del Codice Etico in relazione ai reati colposi.....	40
7. SISTEMA DISCIPLINARE	40
7.1. Principi generali.....	40
7.2. Criteri di valutazione delle violazioni del Modello 231.....	41

7.3. Violazione del Modello e Codice Sanzionatorio.....	41
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
8.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
8.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	43
8.3. Cause di ineleggibilità quale membro dell'OdV.....	44
8.4. La composizione dell'OdV e le novità normative.....	44
8.5. Durata in carica, revoca e rinnovo.....	45
8.6. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	45
8.7. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi della Fondazione	46
8.8. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	47
8.9. Statuto e Regolamento dell'OdV	49
8.10. Controversie interne.....	49
9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	49
9.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE IN MATERIA DI D.LGS 231/01.....	49
9.2. LA COMUNICAZIONE/INFORMAZIONE	49
9.3.FORMAZIONE IN MATERIA DI D.LGS 231/01	50
10. CONFERMA, APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	50

INDICE ALTRI DOCUMENTI ALLEGATI

DOCUMENTO ANALISI DEI RISCHI 231 E GAP ANALYSIS (REV. 2018) CODICE ETICO
CODICE SANZIONATORIO (REV. 2018)
PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2018-2010 ("PARTE SPECIALE REATI CONTRO LA P.A.")
PARTE SPECIALE A - REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
PARTE SPECIALE B – REATI AMBIENTALI
PARTE SPECIALE C – REATI SOCIETARI (REV. 2018)
PARTE SPECIALE D - REATI IN MATERIA RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO"
TABELLA REATI PRESUPPOSTO (REV. 2018)
PROTOCOLLI OPERATIVI MOG
PROCEDURE "FLUSSI INFORMATIVI ODV" E "WHISTLEBLOWING POLICY" (2018)

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE: LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO

1. La struttura del Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione

Il presente Modello Organizzativo è costituito da:

➤ **Una Parte Generale**

Nella Parte Generale viene svolta una breve ma necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto e vengono descritte le parti che compongono il Modello della Fondazione.

- Il sistema organizzativo;
- Il sistema di controllo di gestione;
- Le sanzioni previste dal D.Lgs 231/01;
- Il Codice Etico;
- Il Sistema Disciplinare;
- La comunicazione e la formazione sul Modello;
- Le funzioni ed il ruolo dell'OdV.



Le Parti Speciali

Descrivono le diverse tipologie di reato-presupposto previste dal Decreto ed il cui rischio potenziale di commissione per la Fondazione è stato valutato come “rilevante” a seguito dell’attività di *risk assessment*.

Le Parti Speciali del Modello della Fondazione sono le seguenti:

- Parte Speciale A: “Violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Parte Speciale B: “Reati ambientali”;
- Parte Speciale C: “Reati Societari”
- Parte Speciale D: “Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”;
- Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, per la trasparenza e l’integrità 2018-2020 (che sostituisce la Parte Speciale “Reati contro la P.A.” del Modello).

Le Parti Speciali sono composte come segue:

- Quadro normativo di riferimento;
- La descrizione dei reati e delle modalità con cui i reati risultano astrattamente perpetrabili;
- Le aree ritenute “a rischio reato” ed i processi “sensibili”;
- I principi generali di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- I presidi specifici per mitigare il rischio di commissione dei reati
- I flussi informativi verso l’OdV.

Il Modello è, inoltre, costituito dai seguenti documenti:

- **Analisi dei rischi e Gap Analysis** (revisione 2018);
- **Codice Etico**;
- **Codice Sanzionatorio**;
- **Protocolli Operativi di controllo**.

Si rinvia, inoltre, alle altre procedure ed istruzioni adottate dalla Fondazione.

1.2 Adozione, aggiornamento e gestione del Modello

La FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO ha adottato il proprio Modello Organizzativo attraverso una specifica delibera del CdA del 17 luglio 2016 ed ha istituito un proprio Organismo di Vigilanza in ottemperanza all'art. 6 del Decreto.

Tale Organismo, tra i vari compiti che svolge, verifica anche che:

1. Il Modello adottato sia aggiornato rispetto alle modifiche ed integrazioni del D.Lgs. n. 231/01;
2. Il Modello adottato sia aggiornato rispetto alle modifiche dell'assetto organizzativo della Fondazione.

1.3 Modifiche ed integrazioni del Modello

Poiché il contesto normativo/aziendale è in continua evoluzione, anche il grado di esposizione della Fondazione alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto Legislativo 231 può variare nel tempo.

Di conseguenza, la ricognizione e la mappatura dei rischi dovranno essere periodicamente monitorate ed aggiornate. Nel procedere alla redazione - ed al successivo aggiornamento - del presente Modello si è tenuto conto di fattori quali, a titolo esemplificativo:

- L'entrata in vigore di nuove leggi e normative che incidano sull'operatività dell'Ente;
- Gli interlocutori esterni;
- Il sistema interno di organizzazione, gestione e controllo.

Il periodico aggiornamento del Modello è "stimolato" dall'Organismo di Vigilanza ed effettuato dall'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza opera sulla base delle "mappa dei rischi" in essere, rileva la situazione effettiva, misura i *gap* esistenti e richiede l'aggiornamento delle valutazioni del potenziale rischio. Su tali attività di monitoraggio e proposizione e sul loro andamento ed esito, l'Organismo di Vigilanza relaziona all'Organo di Amministrazione almeno una volta l'anno.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Festival Pucciniano.

In particolare, è demandato a quest'ultimo, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad eventuali nuovi reati-presupposto introdotti nel Decreto n. 231/2001 (ritenuti, a seguito di specifica analisi dei rischi, rilevanti per la Fondazione).

1.4. Le novità legislative

L'elenco dei reati presupposto previsto dal D.Lgs. n. 231/01 è, infatti, stato ampliato e negli ultimi anni sono stati inseriti nuovi reati.

➤ Nel corso del 2016 c'è stato il seguente aggiornamento:

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge 29 ottobre 2016, n. 199** ("*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento nel settore agricolo*"). Tale provvedimento modifica la disciplina dettata dall'art **603 bis c.p.** ("*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*") ed estende le disposizioni del D.Lgs. 231/01 anche a tale fattispecie di reato. In particolare, l'art 6 del provvedimento **modifica l'art 25 quinquies, comma 1, lett. a)** del Decreto, sostituendo la parole "e 602" con le seguenti: "602 e 603 bis c.p.".

➤ Nel corso del 2017 ci sono stati i seguenti aggiornamenti:

- **In data 7 gennaio 2017**, è entrata in vigore la **L. n. 236/2016** "*Modifiche al codice penale e alla legge 1 aprile 1999, n. 91, in materia di traffico di organi destinati al trapianto e alla legge 26 giugno 1967 n. 458, in materia di trapianto di rene tra viventi*". Tale legge ha introdotto nel codice penale l'art **601 bis** - "**Traffico di organi prelevati da persona vivente**" - che punisce con la reclusione da 3 a 12 anni e con la multa da 50.000 a 300.000 euro chiunque, illecitamente,

commercia, vende, acquista ovvero in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo procura o tratta organi o parti di organi prelevati da persona vivente. L'art 2 della legge ha inoltre integrato tale reato al comma 6 dell'art 416 c.p. (associazione per delinquere). Alla nuova fattispecie è stata quindi estesa la disciplina dell'art 416, co. 6, c.p. che in materia di D.Lgs 231/01 (tramite il richiamo operato dall'art 24 ter del Decreto all'art 416, co. 6 c.p.) prevede a carico dell'ente responsabile la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote e sanzioni interdittive non inferiori ad un anno.

• Dal 14 aprile 2017 è entrato in vigore il **D.lgs. 15.03.2017 n. 38** (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio del 22.07.2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato).

Con tale Decreto è stato revisionato l'art 25 ter del Decreto (sostituita la lettera s-bis); in particolare è stato revisionato l'art. 2635 c.c. ("**Corruzione tra privati**") ed è stato introdotto il nuovo reato presupposto di cui all'**art. 2635-bis c.c.** ("**Istigazione alla corruzione tra privati**").

E' prevista l'applicabilità per entrambe le fattispecie anche delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9 co. 2 del D.Lgs. 231/2001, per una durata compresa tra 3 mesi e 2 anni.

• Il 30 novembre 2017 è stata approvata la **L. n. 179/2017** "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza*

nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che ha esteso il campo di applicazione della disciplina pubblicistica del "**whistleblowing**" (letteralmente,

"fischiatore", cioè un regime di tutela del dipendente/collaboratore che segnala illeciti), anche al settore privato (in vigore dal 29.12.2017).

In particolare all'art 6 del D.lgs 231/01 sono stati inseriti i seguenti tre nuovi commi (comma 2 bis, 2 ter e 2 quater):

*"... **Comma 2-bis:** I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lett. a e b, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*- **Comma 2-ter:** L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche all'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*- **Comma 2-quater:** Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni del lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa...".*

• In data 19 novembre 2017 è entrata in vigore la **L. 161/2017** (c.d. "**Codice Antimafia**") la principale novità in materia di responsabilità amministrativa degli enti

consiste nell'integrazione di due nuove fattispecie all'art. 25 *duodecies* ("Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare") del D.Lgs 231/2001 e, in particolare:

- **art. 12, co. 3, 3 bis, 3 ter del D.Lgs 286/1998**, vale a dire la condotta di chi “*promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l’ingresso nel territorio dello stato, ovvero di altro stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente*”, ivi comprese le relative aggravanti. Per tale condotta si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 quote;

- **art. 12, co. 5 del D.Lgs 286/1998**, vale a dire la condotta di chi “*al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell’ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato.*” Per tale condotta si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote.

Oltre alle sanzioni pecuniarie, nei casi di condanna per i delitti di cui ai due punti sopra riportati, sono previste anche le sanzioni interdittive (ex art. 9) per una durata non inferiore ad un anno.

Inoltre, il nuovo Codice Antimafia, nell’ambito della disciplina del “*Controllo giudiziario delle aziende*” (art. 34 – bis), prevede che il tribunale possa imporre all’amministratore giudiziario di enti per i quali si identifichi un pericolo concreto di infiltrazioni mafiose idonee a condizionarne l’attività di adottare e attuare efficacemente misure organizzative, anche ai sensi degli artt. 6,7 e 24 ter del D.Lgs 231/01, vale a dire, in particolare, di dotare gli enti stessi di un modello organizzativo.

• **Legge n. 167 del 20.11.2017: inserito nuovo articolo 25 terdecies nel D.Lgs 231/01**

Inserimento nel decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, del nuovo articolo **art. 25 terdecies**

“**Razzismo e xenofobia**” previsto dall’Art.5 della L. n.167 del 20 Novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI (Giustizia e Affari interni) del Consiglio della Comunità Europea sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale.

Il nuovo articolo 25 terdecies D.lgs 231/01 così recita:

“... 1. *In relazione alla commissione dei delitti di cui all’art 3, comma 3 bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 (richiamo da intendersi riferito all’art 604 bis c.p. ai sensi dell’art. 7 del D.lgs 1 marzo 2018 n. 21) si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote.*

2. *Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all’ente le sanzioni interdittive previste dall’art 9, comma 2, per una durata non inferiore ad 1 anno.*

3. *Se l’ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicate nel comma 1, si applica la sanzione dell’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività, ai sensi dell’art 16, comma 3 ...”.*

• Il **D.Lgs. 21/2018**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 68/2018 ed entrato in vigore lo scorso 6 aprile 2018, contiene «*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell’articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n.*

103». Il Decreto interviene in più ambiti (tutela della persona, dell’ambiente, del sistema finanziario, reati di associazione di tipo mafioso e con finalità di terrorismo), abrogando disposizioni esterne al Codice penale e introducendone altre al suo interno. In riferimento alla responsabilità degli enti, le novità riguardano la soppressione dell’articolo 3 della Legge 654/1975 (richiamato nell’articolo 25-terdecies del Decreto 231, “Razzismo e xenofobia”) e dell’articolo 260 del D.Lgs. 152/2006 (richiamato invece nell’articolo 25-undecies, “Reati ambientali”). Le disposizioni abrogate non rimangono tuttavia prive di rilievo penale, poiché le medesime fattispecie vengono ora disciplinate all’interno del Codice: rispettivamente previste dai nuovi articoli 604-bis (“Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa”) e 452-quaterdecies (“Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti”).

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 (di seguito il “Decreto”) e successive modifiche e/o integrazioni, che introduce la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone

giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità d’impresa ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli Enti (ed, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all’entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della “personalità” della responsabilità penale (art. 27, comma 1, Costituzione) lasciava gli Enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. La normativa in genere rappresenta dunque “l’epilogo di un lungo cammino volto a contrastare il fenomeno della criminalità d’impresa attraverso il superamento del principio, insito nella tradizione giuridica nazionale, *societas delinquere non potest* e nella prospettiva di omogeneizzare la normativa interna a quella internazionale di matrice prevalentemente anglosassone, ispirata al c.d. pragmatismo giuridico” (cfr. *Cassazione Penale Sez. Unite Penali*, 2/7/2008, n. 26654). Sebbene non si possa parlare di responsabilità penale in senso stretto, per non contraddire il dettato costituzionale, si tratta comunque di una responsabilità da reato che comporta sanzioni economiche e misure interdittive che sono afflittive tanto quanto quelle penali.

Si tratta, secondo l’inquadramento della Suprema Corte (*ex plurimis* cfr. *Cassazione Penale*, Sez. VI, 17/09/2009, n. 36083), di un *tertium genus* di responsabilità.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell’Ente in funzione preventiva: attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla Fondazione, si vuole sollecitare quest’ultima a organizzare le proprie strutture e attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

L’eventuale colpa dell’impresa, per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, è una colpa di carattere organizzativo: l’azienda viene dichiarata responsabile perché non si è saputa concretamente organizzare per prevenire quel particolare tipo di reato (ad esempio, non ha saputo organizzare un efficace sistema di procedure e di protocolli comportamentali).

La responsabilità dell’Ente si pone parallela a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, quando questo avviene a “vantaggio dell’ente” o anche solamente “nell’interesse dell’ente” (art 5, comma 1, Decreto); dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all’Ente, bensì anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell’interesse dell’Ente.

Il Decreto Legislativo n. 231/01 - come meglio descritto al par. 1.5. - all’art 6 ha previsto però un meccanismo di esonero dalla responsabilità amministrativa per le Società e per gli Enti che abbiano adottato ed efficacemente attuato un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (MOG) idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi previsti dal Decreto. Tale documento

“fotografa” l’intera organizzazione aziendale, dall’area amministrativa fino all’area tecnico-operativa; in ciascun settore dell’azienda vengono individuati i rischi concreti di commissione dei vari reati-presupposto (c.d. “*Analisi dei rischi*”) ed elaborate le procedure di prevenzione dei reati che dovranno essere rispettate da tutti i dipendenti della Fondazione (Parti speciali del MOG).

Dovrà inoltre essere elaborato un “*Codice Etico*” di comportamento ed un sistema disciplinare interno che rendano effettivo il rispetto delle suddette procedure, prevedendo sanzioni in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Decreto si applica in relazione sia ai reati commessi in Italia sia a quelli commessi all’estero, purché l’Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in

cui sia stato commesso il reato (art. 4). In conclusione, l'adozione ed efficace attuazione di un "Modello di Organizzazione e Gestione", (tramite la creazione di idonee procedure e di un sistema disciplinare, la nomina di un Organismo di Vigilanza che verifichi sul costante rispetto del MOG da parte di tutti i componenti della Fondazione, la formazione del personale e degli altri destinatari sul D.lgs 231/01, l'adozione di sistemi di gestione certificabili, e magari certificati, *audit* periodici), sarà idoneo a prevenire i reati-presupposto previsti dal Decreto e permetterà alla Fondazione di essere esonerata da responsabilità per eventuali reati commessi da un Suo organo.

2.2. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti

La Fondazione risponde in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel Decreto in commento, qualora sussista il contemporaneo e concretizzarsi di tre requisiti:

Requisito soggettivo

In base all'art 5 del D.Lgs. n. 231/01, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 - c.d. "**Soggetti apicali**" - come ad esempio, gli amministratori, i consiglieri di amministrazione con poteri gestionali, il Direttore Generale, i liquidatori;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente - c.d. "**Soggetti subordinati**" - come ad esempio, i lavoratori subordinati, occasionali od autonomi, i consulenti aziendali, gli appaltatori di attività e servizi.

Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'Ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva - come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

- Se il reato è commesso da un "soggetto apicale", la colpa dell'azienda è presunta, poiché si ritiene che l'organizzazione aziendale non abbia funzionato adeguatamente: sarà quindi onere della Fondazione dover dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare quel reato, e che quindi l'apicale, ha agito in modo fraudolento rispetto al Modello organizzativo aziendale (art 6, comma 1, D.lgs n. 231/01).

- Se il reato è commesso da un "soggetto subordinato", la colpa organizzativa dell'azienda si traduce invece nel non aver saputo dirigere e vigilare adeguatamente sull'operato di chi è sottoposto agli ordini degli apicali (art 7, comma 1, D.lgs n. 231/01). In tal caso la colpa dell'azienda non è presunta e sarà la Pubblica Accusa a dover provare in giudizio che l'Ente, prima della commissione del reato, non aveva attuato un'efficace politica organizzativa idonea a prevenire quello specifico reato.

A questo riguardo, è importante ricordare che negli ultimi anni tra i reati presupposto sono stati inseriti anche l'omicidio e le lesioni colpose in violazione della normativa sugli infortuni del lavoro (art. 25 *septies*) ed i reati ambientali (art. 25 *undecies*); trattandosi di reati punibili anche per colpa, si capirà che la possibilità di coinvolgere la responsabilità amministrativa dell'ente è oggi divenuta estremamente attuale.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistemici e razionali per l'adeguamento della Fondazione alla normativa in materia, mediante la realizzazione di un Modello di Organizzazione e Gestione, devono essere considerate tutte le unità produttive ed ogni ambito aziendale.

In primis, sarà necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare la responsabilità della Fondazione. Sarà necessario analizzare e ben valutare l'organigramma e le *job description* aziendali.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Fondazione intrattiene rapporti stabili e continuativi, si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Fondazione di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

L'analisi del rischio di reato ha quindi riguardato diverse figure di interlocutori (outsourcer, professionisti, consulenti e fornitori) i quali svolgono comunque funzioni comprese nel ciclo operativo dell'impresa, in stretto coordinamento con la Fondazione ai fini del perseguimento di un Delegato disegno imprenditoriale. Peraltro, si ritiene che il loro inserimento nell'ambito dell'analisi debba essere limitato esclusivamente alla ricostruzione delle relazioni tra la Fondazione e i predetti interlocutori, al fine di valutare la possibilità di commissione dei reati per il tramite o in concorso con soggetti esterni alla Fondazione. Tali soggetti sono quindi da considerare Destinatari del MOG.

Requisito finalistico

Al fine di poter configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti “apicali” o “sottoposti” nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell'“interesse” o del “vantaggio” è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

Come chiarito dalla Relazione accompagnatoria al Decreto, il termine “interesse” assume una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente), mentre il termine “vantaggio” assume una valenza di tipo “oggettivo” riferita ai risultati effettivi della condotta posta in essere dall'autore (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo quale obiettivo un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Inoltre, mentre l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica “ex ante”, viceversa quella sul “vantaggio” deve essere condotta necessariamente “ex post” dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'art. 5 del D.lgs. n. 231 sopra citato, delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'Ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Requisito oggettivo: le fattispecie di reato e di illecito

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso in cui vengano commessi uno o più reati specificamente contemplati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis*1, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater*1, 25-*quinques*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies* e 25-*terdecies* del Decreto, nonché in caso di commissione di uno dei reati transnazionali di cui agli art. 3 e 10 della L. 146/2006 (cosiddetti "reati-presupposto").

2.3. I reati-presupposto

L'elenco dei reati presupposto previsto dal D.Lgs. n. 231/01 è in continuo ampliamento e negli ultimi anni sono stati inserite varie nuove fattispecie.

Attualmente i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal D.lgs. n. 231/2001, sono i seguenti:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico [art. 24 D.lgs. n. 231/01]:

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art 640, co. 2, n.1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno allo stato o di altro ente pubblico (art 640 *ter* c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [art. 24 *bis* D.lgs. n. 231/01] – inseriti dalla L. 18.03.2008 n. 48.

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

Delitti di criminalità organizzata [art 24 *ter* D.lgs. 231/01] – inseriti dalla L. n. 94/2009.

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. n. 286/1998, al traffico di organi prelevati da persona vivente (art 416 c.p.)

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art 416 *bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art 416 *ter* c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art 74 DPR n. 309/90)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art 630 c.p.)
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art 407, comma 2, lett. a, n.5, c.p.p.).

Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione [art 25 D.Lgs. 231/01] I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art 319 *quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricato di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento [art 25 *bis* D.Lgs. n. 231/01] – delitti legati alla contraffazione, inseriti dal DL n. 350/2001 e modificati dalla L. n. 99/2009.

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio [art 25 *bis*.1 D.Lgs. n. 231/01]

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (513 *bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.);

Reati societari [art 25 *ter* D.Lgs. 231/01]

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629- bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico - [art. 25 *quater* D.lgs 231/01]

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art 270-bis 1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art 270 *quater*2 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinq*ues c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art 270 *sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Attentato di terrorismo con ordigni micidiali od esplosivi (art 280 bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: si ricordano, a tale proposito, le leggi emanate dallo Stato italiano negli anni '70 e '80, al fine di combattere il terrorismo;
- Reati diversi da quelli sopra indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [art. 25 *quater.1* D.lgs n. 231/01] – inseriti con legge n. 7 del 09.01.2006.

Il delitto richiamato da tale articolo è il seguente:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale [art. 25 *quinq*ues D.lgs. 231/01] – inseriti con L. del 11.08.2003 n. 228 e modificati dalla L. n. 38/2006 e dal D.lgs. n. 39/2014.

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)

Abusi di mercato [art. 25 *sexies* D.lgs 231/01] – inseriti dalla L. del 18.04.2005 n. 62.

Artt. 184, 185, 187 *bis*, 187 *ter* D.Lgs. n. 58/1998:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [art. 25 *septies* D.lgs 231/01] – inseriti con legge del 03.08.2007 n. 123, e modificati dal D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ricettazione, riciclaggio impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio [art. 25 *octies* D.lgs 231/01]

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1.* c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [art. 25 *novies* D.Lgs 231/01] – inseriti dalla Legge del 23.07.2009 n. 99.

I delitti richiamati da tale articolo sono i seguenti:

Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio:

- Art.171 (1 comma, lett a) *bis* e 3 comma) L. 22 aprile 1941 n. 633;
- Art 171 *bis* L. n. 633/1941;
- Art 171 *ter* L. n. 633/1941;
- Art 171 *septies* L. n. 633/1941;
- Art 171 *octies* L. n. 633/1941
- Art 174 *quinquies* L. n. 633/1941

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [art. 25 *decies*] – inserito con il D.Lgs.vo n. 121 del 7 luglio 2011.

Il delitto richiamato da tale articolo è quello previsto dall'art 377 *bis* c.p.

Reati ambientali [art. 25 *undecies* D.lgs 231/01], inserito

Nuovi Ecoreati introdotti da L. n. 68/2015:

- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.);
- Delitti associativi aggravati dall'essere diretti (anche in via concorrente) alla commissione dei delitti presenti nel titolo VI *bis* del c.p. (art. 452 *octies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.).

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).

Reati previsti dal D.lgs. n. 152/06:

Inquinamento idrico:

- Scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 152/06);
- Scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. n. 152/06);
- Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D.Lgs. n. 152/06);
- Scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, D.lgs. n. 152/06);

Rifiuti

- Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. n. 152/06);
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. n. 152/06);
- Inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, D.Lgs. n. 152/06);
- Miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. n. 152/06);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. n. 152/06);
- Predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. n. 152/06);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. n. 152/06);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. n. 152/06, ora Art. 452 *quaterdecies* c.p.);
- Sistema Informativo di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.lgs. n. 152/06).

Bonifica siti inquinati:

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 152/06);

Inquinamento atmosferico:

- superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs. n. 152/06);
- commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973);
- importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, Legge n. 150/92);
- falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, Legge n. 150/92).

Ozono:

- violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, Legge n. 549/93).

Inquinamento navi:

- sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 202/07);

- sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 202/07).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [art. 25-*duodecies* D.lgs. 231/01] – inserito con il D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012.

Si tratta dei reati previsti in relazione alla commissione del delitto di cui all'art 22, comma 12-*bis*, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286: occupazione alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. n. 286/98); art. 12, comma 5, Testo Unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998

Razzismo e xenofobia [art. 25-*terdecies* D.lgs. 231/01]

Tale articolo richiama i delitti di cui all'art 3, comma 3 bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 604 *bis* c.p. “*Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa*”).

2.4. I destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Fondazione Festival Pucciniano, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Ente, operano su mandato della medesima o sono legati alla Fondazione da rapporti contrattuali, non di lavoro dipendente.

La Fondazione Festival Pucciniano adotta il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

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

La Fondazione Festival Pucciniano condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Fondazione ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

Fermo restando il dettato normativo di cui all'art. 5 del Decreto e la relativa prassi applicativa, i criteri che nella La Fondazione Festival Pucciniano consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- Collocazione gerarchica al vertice dell'Ente;
- Assegnazione di poteri di spesa e di procura che consentono di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

E' possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, accessibile a tutti i dipendenti della “Fondazione Festival Pucciniano”.

I soggetti destinatari del Modello sono specificamente i “Soggetti Apicali”, i dipendenti della Fondazione Festival Pucciniano, nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Fondazione.

Nello specifico i “Soggetti Apicali” sono stati individuati nel Presidente, nel Direttore, nei componenti l'Organo di Amministrazione ed il Consiglio di Indirizzo mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei dipendenti della Fondazione Festival Pucciniano e nei soggetti terzi (collaboratori, consulenti e procuratori, pur tutelando la loro autonomia professionale prevista dalla normativa sul diritto del lavoro).

Tutti i destinatari del Modello sopra citati devono comportarsi in conformità alle previsioni contenute nel Codice Etico e nelle Parti Speciali del MOG.

2.5. La disciplina del tentativo

La responsabilità amministrativa dell'Ente deve essere estesa anche alle ipotesi di reato tentato.

Lo si ricava dalla delega che, pur non nominando il tentativo, fa riferimento ai reati, la cui forma di manifestazione è quella consumata o tentata.

L'art 26 del Decreto stabilisce che, in presenza di un delitto tentato, le sanzioni pecuniarie e interdittive applicabili all'Ente sono ridotte da un terzo alla metà.

Nel tentativo il bene protetto dalla norma viene posto in pericolo: di conseguenza, l'Ente che volontariamente impedisce l'azione o la realizzazione dell'evento compie un'inequivocabile scelta di campo in favore della legalità, eliminando la fonte di rischio o comunque impedendo che la stessa sprigioni definitivamente i suoi effetti dannosi.

Per tale ragione, il secondo comma dell'art 26 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6 Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01

Il quadro sanzionatorio delineato dalla sezione II del D.Lgs. n. 231/01, all'art. 9 e seguenti, detta la disciplina generale delle sanzioni applicabili agli Enti.

In particolare le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: **a) Sanzione pecuniaria**

Tale sanzione costituisce la sanzione "principale di base", di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il proprio patrimonio o fondo comune.

La sanzione pecuniaria viene determinata dal Giudice Penale secondo i parametri dettati dall'art 11 della l. 689/1981, integrati dal riferimento all'entità dei proventi ricavati dal reato e, soprattutto, dalla capacità economica/patrimoniale dell'Ente.

La sanzione è strutturata su un sistema per "quote": l'importo della quota può variare da un minimo di € 258,22 euro ad un massimo di € 1.549,37.

In linea generale, quindi, fatti salvi i distinguo da fare rispetto ai vari reati contemplati dal Decreto, la sanzione minima applicabile all'Ente è di € 25.822,84 mentre la sanzione massima è di € 1.549.370,70.

Per la determinazione del numero di quote il Giudice terrà conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La seconda operazione del Giudice sarà quella di determinare, all'interno dei valori predeterminati sopra indicati, il valore della singola quota sulla base della condizioni economiche dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art 12 del Decreto, è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad euro 103.291 se:

- *l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo.*

Questa prima ipotesi di "fatto tenue" coinvolge lo spessore lesivo dell'illecito amministrativo dell'ente.

La particolare tenuità non ha ad oggetto il reato (che potrebbe essere tutt'altro che lieve) ma l'illecito dell'ente, il suo grado di coinvolgimento nell'illecito.

- *Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.*

Tale riduzione trova la propria legittimazione sul versante criminologico, atteso che i reati che danno vita alla responsabilità amministrativa dell'ente affondano le loro radici nel profitto.

Un'ulteriore ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria è disciplinata dal secondo comma dell'art 12 ed è legata a condotte riparatorie.

La riduzione della pena pecuniaria va da un terzo alla metà se l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, dimostra:

- di aver risarcito il danno e di aver eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o che comunque si è efficacemente adoperato in tal senso;
- di aver adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

Ricorrendo entrambe le condizioni previste dall'art 12 del Decreto la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

b) Sanzioni interdittive

Tali sanzioni, disciplinate dall'art 13 del D.lgs 231/01, si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (reati di particolare gravità).

Le sanzioni interdittive, elencate nell'art 9, comma 2, del Decreto, sono le seguenti:

- 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, 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.

Tali sanzioni, in grado di paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'ente e di limitarne la capacità giuridica, hanno una funzione essenzialmente preventiva.

Per la loro applicazione è necessario che ricorra almeno una delle condizioni previste dal suddetto articolo 13:

1) *L'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.*

Tale condizione si fonda sul notevole disvalore del reato e dell'illecito amministrativo che accede.

Se il reato è commesso da soggetti che si trovano al vertice dell'azienda, questo evidenzia la propensione dell'ente stesso al conseguimento di illeciti profitti; se l'illecito è invece commesso dai dipendenti, si rileva l'esistenza di gravi carenze organizzative all'interno dell'ente, che vanno a giustificare un trattamento sanzionatorio più gravoso.

2) *In caso di reiterazione degli illeciti* (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

Tale condizione presenta analogie con l'istituto penale della recidiva infraquinquennale e mira a stigmatizzare la ricaduta dell'ente nell'illecito, sintomo della sua maggiore propensione alla criminalità legata al profitto.

Anche in tal caso la ricaduta nell'illecito potrebbe dipendere da gravi carenze organizzative dell'ente, tali da agevolare la reiterazione di reati.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e non si applicano nei casi previsti dall'art 12, comma 1.

Le misure interdittive – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede – possono essere applicate, ex art. 45, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Inoltre, al verificarsi delle specifiche condizioni di seguito esposte, il Giudice – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente –

ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

Tali condizioni, previste dall'art 15 del D.Lgs 231/01, sono le seguenti:

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

Il commissario curerà l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione e controllo idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi e non potrà compiere atti di straordinaria amministrazione senza l'autorizzazione del giudice.

Preme evidenziare che al punto 4 dell'art 15 del Decreto si dice che “... *il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività da parte del commissario giudiziale viene confiscato ...*”.

Appare chiaro il collegamento con la natura sanzionatoria del provvedimento adottato dal giudice: la confisca del profitto ha la funzione di enfatizzare questo aspetto nel senso che la prosecuzione dell'attività è pur sempre legata alla sostituzione di una sanzione e l'ente non deve essere messo nelle condizioni di ricavare alcun profitto dalla mancata interruzione dell'attività.

L'art 16 del Decreto prevede anche sanzioni interdittive definitive: “... *può essere disposta l'interruzione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività ...*”.

Tale interruzione definitiva dall'esercizio dell'attività è sempre disposta, e non si applicano le disposizioni di cui all'art 17 (“Riparazione delle conseguenze del reato”) se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Anche le sanzioni del “divieto di contrarre con la P.A.” e “divieto di pubblicare beni e servizi” possono essere applicate dal giudice in via definitiva, qualora l'ente sia già stato condannato alle stesse sanzioni almeno tre volte negli ultimi sette anni.

c) La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello stato, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art 19, comma 1, Decreto).

Prezzo del reato → è costituito dalle cose, denaro o altra utilità, date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato;

Profitto del reato → da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto di reato.

Tale sanzione è sempre disposta con la sentenza di condanna ed assume il carattere di sanzione principale ed obbligatoria.

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1 dell'art 19, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. “confisca per equivalente”).

d) La pubblicazione della sentenza

Tale sanzione può essere applicata dal giudice quando l'ente soggiace all'irrogazione di una sanzione interdittiva: si tratta quindi delle ipotesi più gravi per le quali il Legislatore ha ritenuto legittimo la conoscenza della condanna a tutela dell'interesse pubblico.

La pubblicazione è eseguita a spese dell'Ente nei cui confronti è stata applicata la sanzione, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

- La struttura del sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs 231/01 è completata da una serie di disposizioni riferite alla reiterazione (art 20), alla pluralità di illeciti (art 21), alla prescrizione (art 22) e all'inosservanza delle sanzioni interdittive (art 23).

2.7. L'esonero della responsabilità amministrativa a carico degli Enti

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa degli Enti per i reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali sia da dipendenti. Si analizzano, nel proseguo, i suddetti articoli.

Soggetti apicali

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, **l'art. 6 del Decreto** prevede l'esonero da responsabilità qualora la Fondazione dimostri che:

- a) *L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");*
- b) *Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre e curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- c) *Le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione;*
- d) *Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).*

L'esonero dalle responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno aziendale (organizzazione e controlli) che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art 6, comma 2, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

Soggetti sottoposti all'altrui direzione

Per quanto concerne i reati commessi da "soggetti sottoposti" (persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali), **l'art 7 del Decreto** dispone che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'art 7, comma 2, prevede però, anche in tal caso, un meccanismo di esonero da responsabilità per l'Ente nel caso in cui lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In base a tale norma, "... il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede inoltre:

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



Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, il dettato normativo e le Linee Guida Confindustria fanno riferimento al c.d. "sistema di gestione dei rischi" noto anche come *risk management*.

Tale processo si articola nelle seguenti fasi:

- a) Mappatura delle aree/processi aziendali a rischio di reato e delle modalità attraverso cui possono verificarsi eventi potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti nel Decreto;
- b) Analisi dei sistemi di controllo e prevenzione già presenti: questa fase consente di determinare il "rischio residuo";
- c) Individuazione ed implementazione di sistemi di controllo più idonei per ridurre i rischi residui così identificati.

Per poter procedere alla mappatura delle aree di rischio è necessario definire preliminarmente i concetti di "rischio 231" e di "rischio accettabile".

Con il termine "*rischio 231*" si intende la possibilità di verifica di uno dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/01. Lo stesso concetto di rischio risulta caratterizzato da due elementi fondamentali che sarà necessario considerare in un'ottica di riduzione dello stesso: la *probabilità*, intesa come frequenza delle condizioni in cui possano attuarsi le condotte criminose indicate nel Decreto e l'*impatto* che le sanzioni in esso previste possono avere sull'azienda.

Nella mappatura delle aree di rischio dovrà quantificarsi, in termini numerici, la percentuale di rischio attribuibile a ciascun settore/attività, tenendo anche conto dell'esistenza di eventuali procedure di controllo e prevenzione già adottate dall'Ente.

In base al dettato normativo sopra citato, l'*"accettabilità"* di un sistema di controllo preventivo dipende dal fatto che lo stesso sia strutturato in modo da non poter essere aggirato, se non fraudolentemente. Non è infatti possibile eliminare totalmente il rischio di commissione di un reato.

Il rischio-reato può quindi essere gestito in modo da non compromettere l'operatività aziendale attraverso la determinazione di un livello di rischio considerato "*accettabile*", da mantenere tale attraverso azioni mirate di *risk management*. Pertanto la Fondazione, nella fase di individuazione dei propri obiettivi, deve anche tener conto di quali siano i rischi che ne minacciano il raggiungimento. Diventa opportuna l'adozione di una metodologia sistematica di valutazione del rischio: *in primis*, dovranno individuarsi le attività maggiormente interessate (i processi più sensibili e/o le attività lavorative più frequenti per la Fondazione), per le quali si rende necessaria la presenza di meccanismi di controllo adeguati.

L'identificazione e l'analisi dei rischi risulta un processo in continua evoluzione: il livello di rischio, infatti, può crescere o diminuire in presenza di cambiamenti sia interni che esterni all'ente, incidenti sul contesto nel quale la Fondazione opera e sulle sue modalità di gestione ed organizzazione del lavoro.

Tanto premesso, la Fondazione ha adottato - e successivamente aggiornato - un Modello Organizzativo, tenendo in considerazione anche i mutamenti normativi verificatisi negli ultimi anni.

Nel corso dell'esposizione, si cercherà quindi di attribuire a questa metodologia di realizzazione di un "sistema di gestione del rischio" una valenza di carattere generale tale da renderla applicabile alle diverse tipologie di rischio rinvenibili all'interno dell'Ente, dovendo tuttavia evidenziare che

sarà compito dei “soggetti apicali” dell’Ente dare concreta attuazione alla suddetta metodologia, puramente esemplificativa, calandola nel proprio contesto tipico di una Fondazione.

2.8. Autonomia della responsabilità dell’Ente

L’art 8 del Decreto chiarisce che quello dell’Ente è un titolo autonomo di responsabilità, anche se presuppone comunque la commissione di un reato.

Tale articolo afferma che la responsabilità dell’Ente sussiste anche quando:

- a) l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Se infatti il meccanismo punitivo è stato congegnato per in modo tale da rendere le vicende processuali delle persone fisiche e quelle dell’Ente tra loro strettamente correlate, ciò non toglie che in talune limitate ipotesi, l’inscindibilità tra le due possa venir meno.

Ciò accade, ad esempio, quando le persone - fisica e giuridica – adottino diverse strategie processuali; oppure, avendo riguardo alla nascita del procedimento, il comma 1 dell’art 8 lascia sussistere la responsabilità dell’Ente anche quando l’autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile.

La responsabilità dell’Ente resta ferma anche nel caso in cui il reato sussista ma subisca una vicenda estintiva. Si pensi all’utile decorso del termine di sospensione condizionale della pena ovvero alla morte del reo prima della condanna.

L’unica eccezione meritevole è stata rinvenuta nell’amnistia, in presenza della quale, dunque, non potrà procedersi neanche nei confronti dell’Ente.

2.9 Ulteriori finalità perseguite dal Modello

Il Modello Organizzativo, oltre alla suddetta efficacia esimente la responsabilità amministrativa degli Enti, si propone anche le seguenti finalità:

- Promuovere e valorizzare una cultura etica all’interno della Fondazione, in un’ottica di correttezza e trasparenza della conduzione delle attività;
- Migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- Predisporre un sistema organico e strutturato di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale;
- Informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo, in nome e per conto, o comunque nell’interesse della Fondazione, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni.

L’adozione ed efficace attuazione di un Modello, pertanto, non solo consente alla Fondazione di beneficiare dell’esimente prevista dal Decreto 231 - evitando gravose sanzioni pecuniarie ed interdittive - ma contribuisce anche a migliorare la *governance* aziendale, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.10 Le nuove linee guida di Confindustria

La predisposizione del presente Modello è stata ispirata alle nuove Linee Guida emanate da Confindustria nel corso del 2014. Il Ministero della Giustizia, il 21 Luglio 2014, ha approvato le nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell’art. 6, comma 3) del D.Lgs. n. 231/01 - aggiornate al mese di Marzo del 2014 - recanti una serie di adeguamenti alle novità legislative intercorse dal 2008, con l’introduzione di ulteriori fattispecie di reati presupposto nonché in aderenza all’orientamento giurisprudenziale ed alla prassi applicativa in materia.

Tra le principali modifiche ed integrazioni intervenute nella parte generale delle Linee Guida, si segnala, *in primis*, un importante intervento di adeguamento e di rivisitazione del sistema delle

deleghe di funzioni all'interno dell'azienda, volto a dare un'efficace attuazione alla prevenzione dei reati ed una più ampia sensibilizzazione alle tematiche di *compliance*.

L'*iter* da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo preventivo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate — su indicazione del vertice apicale — dal management e dal personale aziendale.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- Codice etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo di gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.
- Flussi informativi all'ODV

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Separazione delle funzioni;
- Documentazione dei controlli.

- c) Introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- d) Individuazione di un Organismo di Vigilanza ("OdV") i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione.
- e) Obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire, in attuazione del Modello stesso, informazioni all'OdV su base strutturata attraverso l'informativa periodica nonché per segnalare anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO

3.1. La Fondazione

La Fondazione Festival Pucciniano è un'istituzione di diritto privato fondata dal Comune di Viareggio nel 1990 e principalmente vocata all'organizzazione del Festival Puccini di Torre del Lago, alla produzione di opere liriche, alla promozione della musica presso i giovani e realizzazione di spettacoli e tournée.

Il riconoscimento della Personalità Giuridica della Fondazione è avvenuto con il decreto della Giunta Regionale della Toscana n. 207 del 25/06/1991.

La Fondazione non ha fini di lucro: promuove le attività musicali creando le condizioni per la conservazione, valorizzazione, conoscenza e diffusione del patrimonio artistico di Giacomo Puccini e dell'ambiente e dei luoghi dove il maestro visse e compose le sue opere.

In particolare la Fondazione progetta, organizza e realizza:

- Il Festival Puccini, festival lirico che dedica particolare riguardo alla produzione artistica di Giacomo Puccini;
- Spettacoli lirici, balletti, concerti, opere teatrali;
- Concorsi e rassegne musicali;
- Corsi di avviamento e perfezionamento professionale;
- Ricerche e studi letterari, musicali e musicologici;
- Convegni di studio e produzioni editoriali a stampa, discografiche e audiovisive tese alla valorizzazione dell'opera pucciniana anche in rapporto agli sviluppi della produzione musicale.

La Fondazione ricerca, studia, raccoglie e organizza in forma espositiva e museale materiali e reperti nel campo della lirica e della musica in genere ed in particolare dell'opera pucciniana, comprese le scenografie; gestisce, inoltre, le strutture teatrali realizzate in proprio o col concorso di qualsiasi ente pubblico o privato per la realizzazione delle proprie finalità.

La Fondazione ha adottato il proprio Modello di Organizzazione e Gestione in data 17 luglio 2016 ed a seguito delle novità normative successivamente intervenute in materia di D.Lgs. 231/01 ha deciso di aggiornare il documento *de quo*, anche ai fini di un'efficace attuazione dello stesso.

3.2. Il modello di Governance della Fondazione

Il modello di *governance* della Fondazione Festival Pucciniano ed, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, rappresentati nel presente Modello, sono interamente strutturati in modo da assicurare l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Modello.

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del Decreto è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- Chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee di dipendenza gerarchica;
- Segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile).
- Attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- Formalizzazione delle principali attività;
- Corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società;

In considerazione del quadro che emerge dall'analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui la Fondazione si è dotata. Se ne riporta di seguito l'articolazione.

Gli organi della Fondazione e le loro attribuzioni sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

La Fondazione è sottoposta alle direttive dell'amministrazione del Comune di Viareggio, socio fondatore, che determina la maggioranza della composizione degli organi amministrativi.

Il sistema di corporate governance risulta attualmente così articolato:

Consiglio di Amministrazione

La Fondazione Festival Pucciniano è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Questi, per Statuto, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione e, in particolare, gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento delle sue finalità, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto.

In particolare il Cda:

- approva il bilancio di previsione e quello consuntivo;
- delibera le modifiche statutarie;
- predispone e propone al Cdi eventuali regolamenti interni;

- individua i progetti meritevoli di sostegno e decide sul loro finanziamento nei limiti del bilancio di previsione

Il top management della Fondazione è costituito dal Cda collegialmente e rappresentato dal Presidente ed in sua assenza dal Vice-presidente, quando nominato.

Presidente

Il Presidente è nominato dal Sindaco tra i membri del Consiglio di Indirizzo. Il Consiglio di Indirizzo ratifica la nomina del Presidente alla prima riunione successiva.

Il Presidente dura in carica 5 cinque anni e può essere riconfermato; ha la rappresentanza legale della Fondazione nei confronti dei terzi ed in qualsiasi giudizio e/o procedimento amministrativo e giudiziario.

Convoca e presiede, con diritto di voto, il Consiglio di Indirizzo ed il Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Adotta ogni provvedimento utile e opportuno in caso di urgenza, con l'obbligo di riferirne ai rispettivi consigli nella riunione immediatamente successiva.

Il Presidente per Statuto, tra l'altro, è a capo della struttura organizzativa – gestionale, esercita tutti i poteri di iniziativa generale, direzione, controllo necessari per il buon funzionamento della Fondazione.

Consiglio di Indirizzo

Il Consiglio di Indirizzo ha piena ed esclusiva competenza in ordine alla determinazione dei programmi, in cui debbono essere individuati le strategie generali, gli obiettivi da perseguire nel periodo considerato e le linee, priorità e gli strumenti di intervento della Fondazione.

Il Consiglio di Indirizzo ha, altresì, piena ed esclusiva competenza in ordine alla verifica dei risultati ed alle questioni che afferiscono alla “*governance*”.

Direttore Generale

In posizione di dipendenza funzionale, in pianta organica, si colloca il Direttore Generale (figura dirigenziale apicale preposta alla direzione dell'attività dell'Ente. Predisporre bilanci preventivi e consuntivi, i programmi di attività da sottoporre alla delibera del CdA. Il Direttore cura i rapporti con gli Enti Locali, le Istituzioni e la Regione; partecipa alle riunioni del Cda e del Cdi.

Ad esso rispondono direttamente gli uffici dell'ente.

Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è l'organo di controllo della Fondazione, vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, sulla gestione finanziaria della medesima, accerta la regolare tenuta delle scritture contabili, esamina le proposte di bilancio preventivo e di rendiconto economico e finanziario, redigendo apposite relazioni, ed effettua verifiche di cassa.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri nominati dal Consiglio di Indirizzo tra persone iscritte nell'apposito Registro dei Revisori Legali. I tre membri così nominati eleggono tra loro il Presidente.

3.3. L'assetto organizzativo della Fondazione Festival Pucciniano

La struttura organizzativa della Fondazione è funzionale al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno in ambito aziendale.

La Fondazione ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la propria struttura organizzativa (Organigramma).

L'organigramma dà indicazioni riguardo all'articolazione delle funzioni, dei livelli gerarchici e della collocazione funzionale del personale.

L'organigramma consente anche di meglio specificare la suddivisione di responsabilità assegnate.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività. E' compito dell'Organo di Amministrazione, mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni struttura della Fondazione.

Nell'Organigramma della Fondazione sono specificate:

- Le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- Le linee di dipendenza gerarchica delle singole funzioni aziendali;
- I soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Fondazione si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente (D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.), nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre - e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

3.4 Il sistema di deleghe e procure

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, sulla base delle necessità operative dell'Ente, lo schema dei poteri e delle deleghe, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, è approvato dall'Organo di Amministrazione. Ai fini del D.Lgs. n. 231/01 si precisa che la procura/delega è condizione necessaria, ma non sufficiente, per considerare il procuratore "soggetto apicale".

I poteri conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Fondazione.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore nella La Fondazione Festival Pucciniano ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma, sovrapponendosi esattamente allo stesso ed integrandolo, per quanto eventualmente necessario al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali.

I requisiti essenziali di tale sistema, funzionale ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- Tutti coloro (compresi anche i dipendenti) che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A. e le Autorità di Vigilanza, sono appositamente incaricati dalla Fondazione (ove necessario, con apposita procura);

Ciascuna delega dovrà definire in modo specifico e univoco:

- I poteri del delegato;
- Il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta.
- I poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- Il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

Si precisa che il conferimento di deleghe avverrà in ragione di esigenze operative, come ad esempio, lo snellimento e l'efficienza dell'attività della Fondazione, in conformità ai requisiti essenziali sopra indicati.

3.5. Prassi e procedure

Le procedure richiamate nel Modello, così come le altre prassi interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/01.

In linea generale, le procedure e le prassi operative devono essere idonee a:

- Garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- Assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- Garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- Assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- Garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, in ragione della sua struttura lineare, la Fondazione, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria, ha messo a punto un apparato essenziale di procedure, istruzioni e di prassi operative volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, che contribuiscono a garantire il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti derivanti dalla sua condizione di ente pubblico economico. Prassi e procedure che mirano da un lato a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, sulla correttezza delle operazioni effettuate.

In tale modo si garantisce l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività dell'Ente.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali prassi e norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

In particolare, le procedure approntate dalla Fondazione, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Le procedure, oltre ad essere diffuse e pubblicizzate, attraverso specifica comunicazione/formazione, vengono anche raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali.

Per l'individuazione delle singole procedure adottate dalla Fondazione Festival Pucciniano, si rinvia al documento "Protocolli Operativi", allegato al presente Modello.

Tutte le procedure si conformano ai seguenti principi:

- Tracciabilità del processo autorizzativo (*accountability*);
- Integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che, successiva, di archiviazione;
- Scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, etc.), basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza, onorabilità);
- Compensi a dipendenti e a terzi congrui rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato, tariffari) ed evidenza oggettiva della prestazione resa;
- Sistemi premianti congrui e basati su *target* ragionevoli;
- Tutte le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti 'emittente e ricevente' e alla specifica motivazione.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

4.1. Obiettivi e finalità perseguite dalla Fondazione Festival Pucciniano con l'adozione del Modello di organizzazione e gestione

L'attività dell'Ente è ispirata ai principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e solidarietà espressi nel Codice Etico e adottati dalla Fondazione, coerentemente ai quali La Fondazione Festival Pucciniano ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Il processo di adeguamento ai fini della definizione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del D.Lgs. n. 231/2001, delle ultime Linee Guida elaborate da Confindustria, nonché delle specifiche iniziative già attuate da La Fondazione Festival Pucciniano sia in materia di controllo (a titolo esemplificativo, la formalizzazione dell'assetto organizzativo), che di "*corporate governance*".

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano la sua adozione come elemento atto a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso contemplati e quindi a conseguire una tutela giuridica - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Fondazione e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partner, Collaboratori a diverso titolo: "Destinatari"), affinché seguano,

nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, conformi ai principi e valori anzidetti.

La Fondazione Festival Pucciniano si impegna pertanto:

- a favorire tutte le attività di coordinamento tra gli organi amministrativi e di vigilanza per aumentare i meccanismi di tutela e prevenzione, sviluppare sinergie ed efficienze e formulare linee di indirizzo comuni;

Scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato e organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- Informare e sensibilizzare i destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione nelle “aree a rischio” e nelle “aree strumentali”, come oltre definiti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Fondazione;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Fondazione in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Fondazione si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria missione aziendale;
- Consentire alla Fondazione di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti;

Con l'adozione del Modello – inteso quale insieme di regole di carattere generale e operative – la Fondazione si è quindi dotata di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che rispondessero alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001, sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi sia in termini di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuale irrogazione di sanzioni.

Sono aspetti essenziali del documento, oltre ai principi sopra riportati:

- l'Analisi del rischio e la mappatura delle aree suscettibili di comportare la commissione dei reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001
- la definizione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole e procedure operative;
- l'attribuzione di poteri decisionali e autorizzativi proporzionali alle responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione del sistema disciplinare (Codice Sanzionatorio).

Il Modello viene adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

4.2 Regole per l'adozione e l'efficace attuazione del Modello all'interno della Fondazione

Il Modello organizzativo è stato approvato dall'Organo di amministrazione e viene aggiornato ogni qualvolta intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività d'impresa.

Il Modello sarà adeguato anche in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate e applicabili, di volta in volta, nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 (come nel caso *de quo*).

È riconosciuta all'Organismo di Vigilanza la facoltà di apportare al testo del “Modello” eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Le modifiche di carattere sostanziale devono essere evidenziate e descritte a cura dell'Organismo di Vigilanza e, in ogni caso, autorizzate ed approvate dall'Organo di amministrazione.

La Fondazione Festival Pucciniano promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli e procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono, pertanto, tenuti ad conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione. A tal fine la Fondazione organizza incontri di formazione e di aggiornamento che dovranno assicurare:

- a) che il personale abbia ricevuto il Codice Etico della Fondazione;

- b) che il personale sia adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito a:
- i poteri autorizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale, le procure, le linee di dipendenza gerarchica - organigramma -);
 - le procedure operative interne;
 - i flussi di informazione all'interno della Fondazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano;
 - le novità normative in materia di D.lgs. 231/01.

Per assicurare una diffusione capillare del Modello e del Codice Etico questi documenti sono divulgati in forma cartacea (con firma per ricevuta da parte dei dipendenti) e pubblicati sul sito della Fondazione.

4.3 Aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione

4.3.1 Approccio metodologico

Nel processo di aggiornamento del Modello, la Fondazione si è ispirata a consolidati principi anche in materia di “*corporate governance*” e di controllo interno, già utilizzati per la prima versione del Modello.

Secondo tali principi è stata effettuata una nuova attività di *risk management* ovvero un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, relativa ai nuovi reati presupposto introdotti nel Decreto.

Seguendo tale approccio metodologico, adottato per l'iniziale redazione del Modello, si è proceduto ad implementare ed aggiornare il Modello.

Pianificazione e storia giudiziaria dell'Ente

Avuto riguardo alla tipologia dei nuovi reati richiamati nel D.Lgs. n. 231/01 si è provveduto, dunque, ad effettuare una nuova analisi, anche storica, della Fondazione; in particolare, sono stati analizzati i seguenti elementi:

- **Storia giudiziaria dell'Ente:** si è interrogata la Fondazione in merito ad eventuali procedimenti giudiziari a Suo carico, pendenti e/o verificatisi negli ultimi 5 anni: non risultano procedimenti 231 a carico della Fondazione Festival Pucciniano.
- **Processi operativi interni** ed attività che la Fondazione generalmente compie per la realizzazione del proprio scopo sociale, al fine di identificare e valutare l'esistenza di situazioni a rischio potenziale di commissione dei reati sopra citati.

Le altre informazioni raccolte riguardano, tra l'altro, a mero titolo esemplificativo:

- La tipologia delle relazioni e delle attività svolte;
- I casi di eventuali presunte irregolarità avvenute (“*incident analysis*”);
- Il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, procedure e istruzioni operative);
- La documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Fondazione e del sistema organizzativo.

La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale ed interviste ai responsabili delle diverse funzioni/settori della Fondazione.

Le informazioni così acquisite hanno costituito gli elementi indispensabili e necessari per consentire l'avvio del nuovo *risk assessment*.

Diagnosi

Tale fase è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi di *risk assessment*, avviata nella fase precedente di pianificazione, allo scopo di:

- Effettuare una ricognizione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi reato ex D.Lgs n. 231/2001.

- Analizzare il sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso, avendo riguardo, in particolare, ai seguenti elementi:
 - Governance della Fondazione;
 - Standard di comportamento;
 - Informazione, “*reporting*” interno e Comunicazione;
 - Formazione e Sviluppo;
 - Valutazione delle “performance”;
 - Controllo e monitoraggio interno;
 - Reazione dell’Organizzazione interna alle eventuali violazioni.

In sintesi, l’analisi e la valutazione delle predette componenti si è incentrata:

- Sulla verifica dell’adeguatezza del sistema organizzativo, seguendo i criteri di:
 - Formalizzazione del sistema;
 - Chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
 - Esistenza della contrapposizione di funzioni;
 - Corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell’organigramma della Fondazione.
- Sulla verifica della procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree potenzialmente a rischio, tenendo conto delle fasi di istruzione e formazione delle decisioni aziendali;
- Sulla verifica dell’esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L’accertamento è stato condotto sulla base dell’esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne (sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
- Sulla verifica, per le singole attività potenzialmente più esposte al rischio di commissione dei reati presupposto, dell’esistenza di procedure e di regole di comportamento, individuando le integrazioni necessarie per una maggiore aderenza ai principi espressi dal D.Lgs. n. 231/01.

I risultati ottenuti dalla suddetta analisi hanno costituito la base per la progettazione del nuovo Modello organizzativo, così come di seguito specificato.

Il presente aggiornamento del MOG, finalizzato essenzialmente a recepire le novità legislative introdotte negli ultimi due anni, è stato quindi preceduto da una nuova analisi dei rischi aziendali, al fine di valutare l’esistenza o meno di nuovi rischi per la Fondazione.

Progettazione

Tale attività si è fondata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure/istruzioni esistenti, poste a loro presidio.

In particolare e coerentemente con quanto emerso dalla nuova “mappatura” aziendale dei rischi, tale fase ha riguardato:

- La verifica/censimento delle *procedure operative e/o strumenti di controllo* già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio. In particolare:
 - sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell’ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di reato previste dal decreto;
 - sono state formulate raccomandazioni e suggerimenti sulle integrazioni e miglioramenti da apportare in modo da superare, ragionevolmente, le criticità rilevate;
 - sono state progettate le azioni di valorizzazione degli elementi costitutivi del Modello organizzativo.

Tale fase ha condotto alla redazione della presente revisione del Modello organizzativo, mediante **l’aggiornamento degli strumenti organizzativi di cui si compone:**

- Aggiornamento del Codice Etico;
- Aggiornamento del Sistema Disciplinare interno;
- Aggiornamento delle procedure/protocolli allegati al Mog;

- Progettazione delle iniziative in tema di formazione etica e prevenzione dei nuovi reati presupposto introdotti nel D.lgs. 231/01.

In tale fase, l'attività condotta ha avuto l'obiettivo di aggiornare e rendere efficace il Modello nel mediante:

- la nuova formale adozione del Modello 231 aggiornato, a mezzo di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la comunicazione e diffusione degli elementi aggiornati di cui si esso si compone.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- I requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/01 e nella Relazione di accompagnamento;
- Nuove Linee Guida di Confindustria e la *Best Practice*;
- Gli orientamenti giurisprudenziali;
- Le novità normative in materia di D.lgs 231/01.

Implementazione

Tale fase consiste nel rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante la definitiva adozione da parte del CdA, nei termini sopra specificati, delle parti aggiornate di cui lo stesso si compone (nonché della specifica informazione e formazione sugli aggiornamenti in materia di D.Lgs. 231/01 a tutti i dipendenti della Fondazione).

4.3.2 Analisi dei Rischi: Individuazione dei processi e delle attività a rischio in relazione ai nuovo reati 231

Per quanto attiene l'analisi dei rischi e le fasi in cui essa si compone (*AS IS ANALYSIS, RISK ASSESSMENT, GAP ANALYSIS, ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO, VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI*), si rinvia agli specifici documenti "Analisi dei Rischi" e "Gap Analysis" già redatti all'epoca dell'adozione del Modello ed al successivo loro aggiornamento, che descrivono dettagliatamente le singole fasi della suddetta analisi e riassumono gli esiti della stessa nelle relative tabelle, individuando i processi e le attività sensibili, nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto.

4.3.3 Illeciti rilevanti per la Fondazione

Per conseguire gli obiettivi di prevenzione citati ai paragrafi precedenti, sono state individuate le cosiddette aree "sensibili" al compimento dei reati considerati nel Decreto (c.d. "reati presupposto").

La "Mappatura" è stata effettuata valutando lo svolgimento e la conduzione dei processi tipici della Fondazione e confrontando le prassi con i reati presupposto previsti nel Decreto; i risultati sono stati formalizzati nell'iniziale documento "Analisi dei rischi" e nella successiva "Revisione Analisi dei Rischi 2018" (e sono oggetto di periodica verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte).

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi, sono stati considerati quali "reati potenzialmente più a rischio" per la Fondazione quelli richiamati dai seguenti articoli del Decreto:

- Delitti di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art 24 D.Lgs 231/01);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art 25 D.Lgs. 231/01);
- Reati societari (art 25 *ter* D.Lgs 231/01);
- Omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art 25 *septies* D.Lgs 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art 25 *octies* D.Lgs 231/01);
- Reati ambientali (art 25 *undecies* D.Lgs 231/01).

4.3.4 Mappatura delle aree di attività a rischio anche in relazione ai nuovi reati-presupposto introdotti nel Decreto

Per conseguire gli obiettivi di prevenzione citati ai paragrafi precedenti, si sono individuate le cosiddette aree “sensibili” al compimento dei nuovi reati presupposto considerati nel Decreto (entrati a fare parte del catalogo 231, a seguito dell’iniziale adozione del Modello).

Avuto riguardo alla tipologia dei nuovi reati richiamati nel D.Lgs. n. 231/01 si è provveduto, dunque, ad effettuare una nuova analisi della Fondazione, dei suoi processi operativi interni e delle attività che la stessa generalmente compie per la realizzazione del proprio scopo sociale, al fine di identificare e valutare l’esistenza di situazioni a rischio potenziale di commissione dei nuovi reati sopra citati.

La “Mappatura” è stata effettuata valutando lo svolgimento e la conduzione dei processi aziendali e confrontando le prassi con i reati presupposto previsti nel Decreto; i risultati sono formalizzati nel documento “Revisione Analisi dei rischi” e “Revisione Gap Analysis” e saranno oggetto di periodica verifica da parte dell’Organismo di Vigilanza con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte.

In base alle risultanze delle ultime attività di identificazione dei rischi effettuate alla Fondazione Festival Pucciniano, all’interno del citato documento di “Revisione Analisi dei rischi” - e nelle parti speciali del presente Modello - sono state considerate quali “*aree di attività a rischio potenziale non marginale*”, nel cui ambito possono essere commessi anche alcuni tra i nuovi reati-presupposto, gli ambiti delle attività svolte dalla Fondazione che abbiano quale principale presupposto l’instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, la gestione dei rapporti con il personale ed i consulenti, la predisposizione di bilanci della Fondazione.

Nella tabella di seguito riportata, sono evidenziate, per “area di attività” i reati presupposto la cui commissione rappresenta un rischio potenziale che la Fondazione ha ritenuto di prendere in considerazione ai fini della redazione del Modello. Per l’individuazione delle aree di rischio si è tenuto conto anche delle risultanze dell’analisi rischi relativa al “Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, per la Trasparenza e l’integrità 2018-2010”.

CATALOGO DEI RISCHI PER PROCESSO (DIVERSI DA SICUREZZA E AMBIENTE)		
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	REATI A RISCHIO COMMISSIONE
Acquisizione, gestione e progressione del personale, conferimento incarichi	1. Reclutamento	- Reati nei rapporti con la P.A. - Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati
	2. Altri procedimenti inerenti l’organizzazione ed il funzionamento della Fondazione e il rapporto di impiego del personale	
	3. Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	
Affidamento di lavori, servizi e forniture	1. Affidamenti diretti	- Reati nei rapporti con la P.A. - Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati
	2. Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento	
	3. Procedure negoziate	
	4. Consultazione del mercato	
	5. Predisposizione ed approvazione dell’avviso o del bando	
Area: processi afferenti i Rapporti con la P.A.	Autorizzazioni, certificazioni e contributi da parte della Pubblica Amministrazione	- Reati commessi contro la Pubblica Amministrazione - Reati nei rapporti con la P.A.
	Gestione delle ispezioni e degli accertamenti da parte delle Pubbliche Autorità	

Erogazione del servizio	Organizzazione eventi lirici, rassegne musicali, concerti.	- Reati in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente - Reati nei rapporti con la P.A. - Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati
Affidamento di lavori, servizi e forniture	7. Affidamenti diretti 8. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento 9. Procedure negoziate 10. Consultazione del mercato 11. Predisposizione ed approvazione dell'avviso del bando	- Reati contro la P.A.
Gestione risorse finanziarie: area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto sul destinatario	1. Sponsorizzazioni, ottenimento e gestione dei contributi 2. Gestione Incassi 3. Gestione pagamenti 4. Gestione incassi bar 5. Gestione incassi biglietteria	- Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, auto-riciclaggio - Reati nei rapporti con la P.A. - Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati
Gestione della fatturazione, scritture contabili, Predisposizione delle comunicazioni sociali destinate all'esterno e delle dichiarazioni fiscali	Predisposizione di: · Progetti di bilancio da sottoporre alla delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione; · Relazioni infrannuali civilistiche; · Bilanci pro-forma; · Budget o piano economico finanziario annuale o pluriennali;	False comunicazione sociali e fatti di lieve entità (art. 2621 e 2621 bis c.c.).
	Predisposizione dichiarazioni fiscali	Ricettazione, Riciclaggio ed Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, auto-riciclaggio
	Ciclo attivo e passivo, prima nota, tenuta delle scritture contabili, dei libri contabili e fiscali, nonché rilevazione, raccolta, aggregazione e valutazione dei dati contabili necessari per la predisposizione della proposta di bilancio e delle connesse situazioni patrimoniali nonché delle altre comunicazioni sociali (bilanci di previsione, piani e programmi economico finanziari e relazioni infrannuali).	False comunicazione sociali e fatti di lieve entità (art. 2621 e 2621 bis c.c.).

4.3.5 Applicabilità degli altri reati previsti dalla normativa

La probabilità di insorgenza del danno, individuata in funzione della storia della Fondazione e della potenzialità di danno, entrambi quali risultati dell'attività di *risk assessment*, permettono di definire, in generale, come basso il rischio correlato alle seguenti tipologie di reato e di considerare di applicabilità irrilevante la probabilità che possano essere commessi i seguenti reati:

- 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, in valori di bollo ed in strumenti di riconoscimento (art 25 *bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art 25 *bis1*);
- Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art 25 *novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art 25 *decies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art 25 *terdecies*).

5. STRUTTURA DEI CONTROLLI: LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

5.1. Principi di controllo interno nelle potenziali aree di attività a rischio

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nel documento "analisi dei rischi", siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in precedenza. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il decreto 231 definisce "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*".

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici.

Nel seguito verranno analizzati in via esemplificativa, anche alla luce delle indicazioni fornite dalle nuove Linee Guida di Confindustria, tali principi:

- **Chiara assunzione di responsabilità** (detta anche *accountability*)
Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità. In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover rendere conto di eventuali deviazioni da regole / procedure prefissate.
- **Separazione di compiti e/o funzioni**
Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

- **Adeguate autorizzazione per tutte le operazioni**

Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferito a singole operazioni).

- **Adeguate e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni**

Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individui chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa; Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi dell'azienda) e contabile (vale a dire sulla registrazione degli accadimenti aziendali) può essere svolto a posteriori o preventivamente.

Ai fini del decreto è di fondamentale importanza che:

- Vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);
- I controlli interni effettuati a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività aziendale.

Le componenti del sistema di controllo preventivo, che deve essere attuato all'interno della Fondazione per assicurare l'efficacia del Modello Organizzativo, sono quindi riconducibili ai seguenti elementi:

➤ **Sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto previsti dal D.Lsg. n. 231/01**

L'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui l'ente intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo.

Deve costituire profilo di riferimento per ogni realtà imprenditoriale la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici. Nel caso di specie, si rinvia al Codice Etico allegato al presente Modello.

➤ **Sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite in azienda**

Vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare.

Ma occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi.

La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità. A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato. In particolare, è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;

- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

È inoltre importante prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali (comprese quelle in materia antinfortunistica ed in quella ambientale), periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale.

Sarebbe poi opportuno garantire la documentabilità del sistema di deleghe, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.



Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro

Ciò vale soprattutto per l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, a titolo esemplificativo, la contrapposizione di funzioni; deve inoltre tenere traccia della copertura temporale degli incarichi.

Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Essi sono utili per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso il conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal decreto 231.



Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere o dell'esistenza di situazioni di criticità (c.d. Sistema di controllo integrato)

Tale sistema deve considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Occorre definire opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato ed i processi di *risk assessment* interni alle singole funzioni aziendali.

Un sistema di controllo, per essere efficace, dovrà essere "integrato" con i sistemi di gestione già in essere all'interno della società.

Una volta istituito l'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo, attraverso i "flussi informativi" periodicamente inviati ai responsabili delle principali funzioni aziendali ed attraverso le eventuali segnalazioni (anche anonime) ricevute, garantirà un ulteriore controllo sui processi ed attività ritenute più sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/01.



Sistema di comunicazione e formazione del personale in materia di D.Lgs. 231/01 (avente ad oggetto, in particolare, gli elementi del Modello di organizzazione e gestione):

Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc. Con riferimento alla **comunicazione**, essa deve riguardare, ovviamente, il codice etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un **adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari**. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello. È importante che l'attività di formazione sul Decreto 231 e sui contenuti del Modello adottato dalla Società sia promossa dall'Organismo di Vigilanza della società, che a potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

L'OdV redige un programma di formazione in funzione dei diversi livelli dei destinatari del MOG.



Sistema disciplinare adeguato a sanzionare le eventuali violazioni delle norme del Modello 231/01

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione, è l'esistenza di un adeguato *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli/procedure interne richiamate dal Modello stesso, Codice Etico, circolari ed ordini di servizio, ecc.).



Sistema di procedure operative (manuali od informatiche) volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio, con gli opportuni punti di controllo:

In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa quali, a titolo esemplificativo, abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, supervisione, separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni (ad esempio fra la funzione acquisti e quella finanziaria).

Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.



Sistema informativo e/o applicativi informatici per lo svolgimento di attività di controllo nell'ambito delle "attività sensibili" od a supporto delle stesse.



Sistema di controllo di gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Ente.

Il sistema garantisce la:

- Pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- Capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

L'art 6, comma 2, lett. c) del Decreto esplicitamente statuisce, inoltre, che il Modello di Organizzazione e Gestione debba “*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*”.

A tale scopo, la gestione delle risorse finanziarie, gestita dalla Fondazione, è definita sulla base di principi improntati ad una ragionevole segregazione delle funzioni (anche alla luce dell'assetto e dell'organizzazione), tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non siano assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interessi.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, prevedendo l'effettuazione di operazioni finanziarie in linea con i parametri di rischio rendimento approvati dagli Organi Statutari.

6. CODICE ETICO DELLA FONDAZIONE

6.1 Il Codice Etico

La Fondazione Festival Pucciniano cura con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività.

Si rinvia, per un maggiore dettaglio, al documento che costituisce parte integrante del presente Modello, denominato “Codice Etico”, che ha lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività tipiche della Fondazione.

6.2 Relazione tra Modello e Codice Etico

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico, che rappresenta parte fondamentale del MOG, è invece uno strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di un'etica aziendale, ma privo di una specifica proceduralizzazione, con l'obiettivo di ribadire e far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Fondazione, ivi compresa la Pubblica Amministrazione *lato sensu*, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Fondazione intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

Anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un complesso *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Infatti, i comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti e di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque, con poteri di rappresentanza della Fondazione e delle altre controparti contrattuali, devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi sono inseriti nel codice Etico.

In termini generali, il codice etico è un documento ufficiale dell'ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei “portatori d'interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, etc.).

Tale codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

6.3 Contenuti minimi del Codice Etico in relazione ai reati dolosi

In base alle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, i contenuti minimi del Codice Etico, in relazione ai reati dolosi, sono i seguenti:

1) L'ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Ogni dipendente della società deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente opera. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'ente.

Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, pertanto l'ente è tenuto informarli nel caso di incertezze sul tema.

La Fondazione assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

2) Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale.

3) Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti, interlocutori commerciali privati.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente dalla società o da suoi dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto della Fondazione, sia in Italia che all'estero.

In generale, non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi.

Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se l'ente utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente.

Inoltre, l'ente non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;

- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso ad esempio il pagamento di spese viaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono inoltre sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'ente, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto.

Qualsiasi violazione effettiva o potenziale commessa da soggetti interni all'ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Le stesse regole sopra esplicitate per i rapporti con la P.A., valgono anche per i rapporti con soggetti privati, onde prevenire il rischio di commissione dei reati di "corruzione tra privati" (art 2635 c.c.) ed istigazione alla corruzione tra privati (art 2635 bis c.c.)

6.4 Contenuti minimi del Codice Etico in relazione ai reati colposi

Le Linee Guida di Confindustria prevedono contenuti minimi del Codice Etico anche in relazione ai reati colposi.

In particolare, l'impresa esplicita e rende noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81 del 2008 possono così individuarsi:

- a. eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b. valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c. ridurre i rischi alla fonte;
- d. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- f. programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- g. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie. In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice etico enuncia chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

La condivisione di questi valori viene estesa anche ai soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

* * * * *

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione, è l'esistenza di un adeguato *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli/procedure interne richiamate dal Modello stesso, Codice Etico, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione e Gestione *ex* D.Lgs n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per l'Ente in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti e amministratore, qualsiasi inosservanza del Modello e delle procedure da esso richiamate, configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente.

Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel Codice Sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica.

In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicato dalla Società.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare il personale dipendente nominato dalla Fondazione e quello non dipendente dell'Ente (in base alla sottoscrizione di specifiche "clausole 231").

7.2 Criteri di valutazione della violazione del Modello 231/01

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni disciplinari varia in relazione ai seguenti aspetti:

- L'intensità della volontarietà espressa dalla condotta dolosa od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia evidenziata dalla condotta colposa;
- La maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa.
- Il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari.
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione.
- La posizione e le mansioni svolte dal soggetto.
- Le circostanze, i motivi, il tempo ed il luogo in cui è stata posta in essere la violazione.

E' fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello.

7.3 Violazione del Modello e Codice Sanzionatorio

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito, le principali infrazioni disciplinari, descritte nel dettaglio nel Codice Sanzionatorio.

- a) Violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- b) Mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o reticenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- c) Violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Fondazione;
- d) Mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;

- e) Commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;
- f) Il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
- Espongano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - Siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - Siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- g) Il compimento di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse a tali Processi;
- h) La mancata partecipazione ai programmi di formazione/collocazione posti in essere dall'Ente in relazione all'argomento in oggetto;
- i) Omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello.

Nel caso si dovesse verificare una delle infrazioni sopra esposte, il Datore di Lavoro provvederà ad irrogare le sanzioni disciplinari, in ossequio a quanto stabilito nel Codice Disciplinare ed in base al CCNL applicato alla Fondazione.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 179/2017, in linea con quanto previsto nella Procedura "Whistleblowing policy" e nella procedura "flussi informativi", sono passibili di sanzione disciplinare anche le seguenti condotte:

- 1) la realizzazione di comportamenti non conformi alla legge e alle procedure aziendali in vigore che possono arrecare un pregiudizio economico e/o reputazionale alla Fondazione
- 2) la violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- 3) l'esecuzione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano poi infondate (art. 6, comma 2.bis, lett. d), d.lgs. 231/01).

* * * * *

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, quale condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente, oltre che l'adozione di validi modelli di organizzazione, gestione e controllo, anche la costituzione di un apposito Organismo di vigilanza, deputato, al controllo dell'effettivo funzionamento dei modelli di gestione adottati.

Ai sensi dell'art. 6 lett. a) e b) del Decreto, l'ente non risponde del reato '... *se prova che*:

- a) *L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati di specie di quello verificatosi;*
- b) *Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ...* .

Preme rilevare che il legislatore non ha dettato una disciplina particolareggiata circa la configurazione strutturale ed i caratteri operativi e gestionali dell'organo di cui si discute, lasciando libertà agli operatori del settore e contemporaneamente sollevando una serie di questioni di carattere interpretativo e di natura applicativa.

Le uniche indicazioni di carattere generale in ordine ai requisiti ed ai compiti che l'Organismo è chiamato a svolgere si rinvencono agli art. 6 e 7 del Decreto.

Un contributo in ordine all'individuazione delle caratteristiche del suddetto organismo è stato dato dalla Confindustria che nelle sue Linee Guida ha individuato alcuni riferimenti.

8.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Traendo spunto, quindi, dal dettato legislativo, dalle Linee Guida della Confindustria e da contributi giurisprudenziali, l'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti: autonomia, indipendenza, continuità e professionalità/onorabilità dei membri.

Autonomia

Detto carattere è prescritto dallo stesso legislatore che riferisce, all'art.6 lett. b del D.Lgs. 231/01, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Si fa riferimento alla possibilità dell'OdV di essere dotato di poteri e mezzi adeguati per poter efficacemente realizzare l'attività cui è preposto.

Nella pratica deve avere facoltà di libero accesso a tutte le funzioni della Società, con facoltà di richiedere informazioni sugli aspetti connessi all'applicazione del Modello, facoltà di procedere in qualsiasi momento ad ispezioni e controlli, facoltà di proporre sanzioni disciplinari ed una conseguente insindacabilità di tale sua attività.

Si tratta di una vera e propria autonomia decisionale rispetto a determinazioni che l'Organismo potrà assumere nell'esercizio dei poteri che gli sono propri, di natura ispettiva e di vigilanza, caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità tecnica. Con riferimento ai mezzi, l'OdV deve poter disporre di risorse finanziarie adeguate per svolgere le attività pianificate e per ricorrere al supporto di consulenti esterni.

Indipendenza

Tale requisito discende direttamente dall'esigenza di dover assicurare l'autonomia di azione dell'OdV, preservandola dall'influenza del vertice aziendale.

L'indipendenza è una condizione necessaria che consente all'OdV di assumere un atteggiamento 'imparziale' nella valutazione delle verifiche effettuate.

Onde garantire la massima effettività e imparzialità di giudizio, l'OdV deve caratterizzarsi quali organo terzo, le cui decisioni siano insindacabili.

Al fine di garantire tale terzietà l'organo dovrà essere composto da soggetti non in conflitto di interessi con la Fondazione ed in una posizione tale da garantire l'indipendenza dagli organi esecutivi, altrimenti si rischia di creare un OdV 'debole' non idoneo a superare il vaglio critico di un giudicante, rendendo vano tutto l'attività profusa nella creazione ed attuazione del modello.

La clausola di esclusione della responsabilità dell'ente, infatti, opera solo se tutte le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto sono state attuate.

Continuità

Perché il funzionamento dell'OdV sia efficace, deve essere costante nel tempo, ed in continua interazione con il management della Fondazione e le più significative funzioni operative.

Tale attività deve essere comprovata attraverso report di *audit*, verbali delle riunioni dell'OdV, presenza di flussi informativi ed ogni altra forma che testimoni una frequenza dell'azione di controllo.

In particolare l'OdV:

- lavora costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- vigila sull'attuazione del Modello ed assicura il suo costante aggiornamento (suggerendo all'organo amministrativo le eventuali revisioni da apportare).

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere alla Fondazione di poter disporre di appositi schedari funzionali all'archiviazione e conservazione nella massima riservatezza della documentazione prodotta e ricevuta nell'adempimento delle funzioni ad esso assegnate.

Professionalità e l'onorabilità

Il requisito della *professionalità* richiede la presenza in capo ai soggetti responsabili dei controlli, di specifiche competenze tecniche per lo svolgimento dell'attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

La giurisprudenza parla di “capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale”.

Naturalmente un Organismo chiamato a svolgere una funzione così delicata e specialistica, deve essere tecnicamente idoneo, ovvero dotato delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e quindi fornito di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotato della necessaria cultura legale.

In caso di composizione collegiale, è auspicabile che i singoli membri siano in possesso di professionalità distinte (ad esempio: un dottore commercialista revisore contabile, un tecnico esperto di sistemi compliance aziendale ed un legale con competenze di diritto penale sostanziale e processuale).

Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, l'OdV potrà inoltre avvalersi della collaborazione di particolari professionalità da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Per quanto riguarda l'*onorabilità*, si tratta di un requisito di carattere generale, previsto dal nostro ordinamento per i soggetti che ricoprono la carica di amministratori e sindaci.

8.3 Cause di ineleggibilità quale membro dell'OdV

Si fa riferimento alle **condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2382 c.c.** per amministratori e sindaci: “Cause di ineleggibilità o di decadenza: non può essere nominato... l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi...”.

E' quindi, ineleggibile quale componente dell'Organismo di Vigilanza chiunque abbia riportato una sentenza penale di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per delitti dolosi (a titolo esemplificativo, non esaustivo, per delitto di truffa ai danni dello stato, corruzione, etc.).

Si allude a sentenze di condanna, in Italia o all'estero, sia per reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 che per reati diversi, che incidano sulla moralità professionale del soggetto e/o che comportino l'interdizione anche temporanea da pubblici uffici o da uffici direttivi delle persone giuridiche/imprese.

8.4 La composizione dell'OdV e le novità normative

La normativa niente precisa anche in ordine al tipo di composizione, mono o plurisoggettiva dell'Organismo.

Tale problematica è direttamente correlata alla complessità strutturale dell'impresa (dimensioni, articolazione interna, dislocazione sul territorio). Nelle imprese con dimensioni medio grandi sarebbe preferibile una composizione collegiale, con ricorso a professionisti esterni affiancati da personale interno non operativo, in modo da garantirne l'indipendenza e la professionalità.

Alcune novità normative hanno interessato l'istituto dell'Organismo di Vigilanza.

La legge 2 novembre 2011 n. 183 ha inserito all'interno dell'articolo 6 del decreto 231/01 il comma 4-bis che prevede che *“Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)”*.

Tale specificazione segue all'altro caso in cui il legislatore stesso ha sancito, all'interno del decreto 231, l'idoneità di un soggetto a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza, in quel caso con riferimento all'organo dirigente nell'ambito degli *“enti di piccole dimensioni”*.

Il decreto 231/01 prevede infatti che in tali Enti, definiti “di piccole dimensioni” senza ulteriori precisazioni, i compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza – consistenti nel *“vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* - possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4, D.Lgs n. 231/01).

In ogni caso, preme rilevare che il Giudice penale chiamato a valutare la responsabilità dell'ente verificherà se sia stata attuata in concreto una continua vigilanza da parte dell'OdV e se l'organo sia in effetti dotato dei requisiti di autonomia, professionalità ed indipendenza sopra descritti.

A livello giurisprudenziale segnaliamo, tra le tante pronunce, la sentenza *ThyssenKrupp* del Tribunale di Torino e l'ordinanza del GIP di Napoli del 26 giugno 2007, che definiscono quando un Modello è inadeguato concentrandosi prevalentemente sulle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti l'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, si potrà avvalere delle Funzioni della Fondazione che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

8.5 Durata in carica, revoca e rinnovo

L'OdV resta in carica per il tempo stabilito dalla Fondazione, a partire dalla delibera di nomina del CdA, fatta salva la facoltà di revoca ad opera del medesimo organo.

Al fine di garantire la piena autonomia ed indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'organo amministrativo.

L'eventuale revoca dei componenti dell'OdV è di competenza dell'organo amministrativo.

In caso di revoca o decadenza, quest'ultimo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto.

L'OdV decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il CdA provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

8.6 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il compito dell'Organismo di Vigilanza consiste in generale nel:

- Vigilare sull'applicazione del Modello organizzativo in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231/01;
- Verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- Individuare e suggerire all'Organo di amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.
Nel caso di mancato riscontro da parte dell'organo amministrativo dei suggerimenti di cui al punto precedente, e solo in caso di inefficienze di particolare gravità, l'OdV ha la facoltà di darne comunicazione diretta al Collegio dei revisori.
- Seguire e coordinare l'applicazione concreta delle modifiche e degli aggiornamenti da apportare al Modello Organizzativo.

All'OdV sono assegnate le attività ed i poteri di seguito elencati:

1. Si relaziona direttamente con l'Organo di amministrazione della Fondazione, con la conseguenza che non sussiste per l'OdV un diretto rapporto gerarchico di subordinazione nei confronti della Direzione.
2. Si coordina con le varie funzioni della Fondazione al fine di svolgere al meglio le proprie funzioni, disponendo del potere necessario per richiedere e ottenere le informazioni e la documentazione ufficiale della Fondazione.
3. Si riunisce nel suo pieno organico secondo una cadenza decisa in completa autonomia, rispettando un criterio minimale di almeno due riunioni all'anno.
4. Verifica periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di proporre aggiornamenti delle stesse all'organo di amministrazione della Fondazione, in caso di cambiamenti

organizzativi o legislativi. A tal fine il *Management* e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Fondazione al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (es: comunicazione e-mail) e non anonime.

2. Verifica e tiene sotto controllo con continuità i livelli di rischio associati alle diverse aree aziendali sensibili, valutando l'efficacia realizzata dal Modello organizzativo nel mantenere la Fondazione in linea con la normativa vigente e con il Codice Etico interno. A tal fine effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello.
3. Raccoglie, elabora e conserva le informazioni (comprese le segnalazioni) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV.
4. Qualora riscontri, nella sua attività di vigilanza, comportamenti anomali tenuti da dipendenti e/o collaboratori della Fondazione o riceva segnalazioni in tal senso, conduce le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
5. Verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze individuate nel Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.
6. Con cadenza annuale cura la redazione, e la successiva conservazione, di un documento sintetico in cui raccoglie contenuti ed evidenze dell'attività svolta nei mesi precedenti, e lo rende disponibile per la consultazione all'Organo di amministrazione.
7. Riferisce all'Organo di amministrazione su fatti rilevanti riscontrati nella sua attività corrente.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- Gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- Dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- Si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture della Fondazione che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

A completamento di quanto previsto, l'OdV, una volta nominato, redige, sulla base dello Statuto approvato dall'organo amministrativo - un proprio Regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento, ed un piano di vigilanza per ciò che attiene la pianificazione delle attività da porre in essere per lo svolgimento dei compiti assegnati all'organismo stesso, nonché la stima delle relative risorse necessarie.

Il CdA, su proposta dell'OdV, destina un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, della quale l'Organismo stesso dispone autonomamente, per ogni esigenza necessaria al corretto assolvimento dei propri compiti.

8.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi della Fondazione

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di comunicare all'organo amministrativo:

- All'inizio di ciascun esercizio: il "*Piano delle attività*" che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- Periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- Immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di controllo;
- Relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte della Fondazione.

L'OdV della Fondazione potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od altre situazioni specifiche.

8.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione, ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

L'art 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 231/01 prevede infatti una specifica previsione in tema di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Tale obbligo di informazione all'OdV sembra funzionale come strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231 e di accertamento, ex post, delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di un ipotetico reato.

L'obbligo di dare informazioni all'OdV, anche secondo le Nuove Linee Guida di Confindustria, è rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato.

8.8.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

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

In particolare:

- a) Le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dalle funzioni interne a rischio-reato 231 (*report* riepilogativi delle attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc.);
- b) Anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- c) Reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tale obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del *management* operativo.

Segnalazioni di carattere generale

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Fondazione stessa.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta, anche anonima, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, anche in ossequio a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing* (si veda capitolo 1.4 del presente Modello);

- Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, sono stati predisposti "canali informativi dedicati", come un'apposita casella di posta elettronica, creata dallo stesso OdV (**odv@puccinifestival.it**).
- Le segnalazioni pervenute all'OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso solo ai membri dell'OdV.

Segnalazioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- Ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- Alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

➤ Si rinvia alla procedura “**Flussi informativi all’OdV**”.

Flussi informativi trimestrali

La Fondazione dovrà, inoltre, inviare all’OdV, con cadenza trimestrale, i c.d. “*Flussi Informativi trimestrali*”, in cui dovranno essere rendicontate le attività rilevanti poste in essere dalla Fondazione nel periodo di riferimento (ed il resoconto delle eventuali verifiche/ispezioni da parte di organismi pubblici nonché delle eventuali anomalie/criticità riscontrate).

8.8.2. Whistleblowing

La legge **30 novembre 2017, n. 179** “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, ha esteso anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello 231 di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio/funzioni.

In particolare, è stato modificato l’art 6 del D.Lgs. n. 231/01, con l’introduzione dei nuovi commi 2 bis, 2 ter e 2 quater (vd. sopra, par. 1.4).

In base alla nuova normativa, tutti i soggetti sono tenuti a fare solo **segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231**, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le condotte illecite segnalate devono quindi riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro», ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù delle funzioni svolte ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

- Si prevede il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.**

La predetta tutela del segnalante trova un limite solo nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell’art 2043 c.c. (secondo le “*Linee Guida ANAC in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*” del 28.04.2015 – a cui si è ispirata l’attuale normativa di cui alla L. 179/2017 - sembrerebbe però necessaria una pronuncia giudiziale di primo grado sfavorevole al segnalante).

- E’ prevista la **nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante; la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell’art 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.**

➤ Poiché la Fondazione Festival Pucciniano è un ente di diritto privato in controllo pubblico, in attuazione a quanto sopra esposto, potrà effettuare le segnalazioni *de quibus* sia **all’Organismo di Vigilanza** che al **RPCT** oppure attraverso la **Piattaforma ANAC** o direttamente alla Procura della Repubblica.

Si rinvia, inoltre, alla nuova procedura “**Whistleblowing policy**”, adottata dalla Fondazione per la descrizione e regolamentazione specifica della materia in questione.

8.9 Statuto e Regolamento dell'OdV

Il CdA, una volta adottato il Modello, approva lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza. In base a tale documento l'OdV adotta il proprio "Regolamento interno", in cui ha disciplinato gli aspetti principali di funzionamento dell'Organismo stesso.

Il Regolamento disciplina, a titolo esemplificativo non esaustivo:

- Le competenze e funzioni dell'Organismo;
- Il tipo di consultazione, di riunioni e le modalità di voto dell'Organismo;
- La rinuncia e revoca del mandato dei propri membri;
- Le modalità di raccolta e conservazione delle informazioni;
- I criteri e le condizioni di accesso e conservazione delle informazioni.

8.10 Controversie interne

In caso di mancato accordo tra i componenti dell'OdV sulla linea comune da adottare relativamente ad uno o più temi, è possibile per ogni componente esporre la propria posizione direttamente al Presidente dell'Organismo e nei casi di maggiore gravità anche all'organo amministrativo.

In caso di disaccordo perdurante ed insanabile tra i suoi componenti, l'OdV deve rimettere il mandato di tutti i propri componenti nelle mani dell'organo amministrativo della società

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

9.1 Comunicazione e formazione in materia di D.Lgs n. 231/01

Il Modello e tutti i documenti ad esso correlati, rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi (persone fisiche autori del reato), anche la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Per il presente aggiornamento del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" è prevista un'apposita azione di informazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del D.Lgs. n.

231/01 ed i suoi aggiornamenti a tutti i dipendenti e collaboratori della Fondazione.

Le modalità di comunicazione/informazione/formazione sono impostati dall'Ente e rientrano nell'ambito di appositi programmi di informazione-formazione.

9.2 La comunicazione/informazione

Per quanto attiene alla comunicazione del Modello, è previsto che quest'ultimo sia reso conoscibile a tutti i Destinatari; sarà, inoltre, pubblicato sul sito internet della Fondazione un *abstract* aggiornato dello stesso.

A tutti i dipendenti viene consegnata copia del Codice Etico.

L'adozione del presente aggiornamento del Modello Organizzativo è stata comunicata a tutte le risorse presenti in Fondazione al momento della sua delibera di approvazione, attraverso:

A. Una comunicazione con una breve descrizione dell'aggiornamento del Modello ovvero all'indirizzo e-mail al quale inviare richiesta per ottenere copia del MOG revisionato

Per i nuovi dipendenti:

A. Al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene consegnata copia del

Modello, del Codice Etico e del Libretto Informativo in materia di D.Lgs. n. 231/01, con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione al Modello/Codice Etico è parte essenziale del contratto; il nuovo dipendente dovrà leggerli e dividerli mediante sottoscrizione per accettazione al momento della firma del contratto di assunzione;

B. Al momento della sottoscrizione del contratto viene richiesta la sottoscrizione dell'apposito *modulo di integrazione contrattuale* attestante la presa coscienza e l'adesione al contenuto del Modello.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti collaboratori.

Per i collaboratori esterni e partner: la “Clausola 231”

La Fondazione promuove la conoscenza e l’osservanza del Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Fondazione Festival Pucciniano ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Fondazione.

In particolare in tutti i contratti di collaborazione/fornitura, sono state inserite specifiche **“Clausole 231”** con le quali i collaboratori/fornitori **“...si obbligano a rispettare i principi e le prassi operative definite nel suddetto Modello e nel Codice Etico, nonché a rispettare, per quanto di propria competenza, le procedure della Fondazione e/o tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01...”**.

L’inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Fondazione il diritto di sospendere l’esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni subiti dalla società. Tali soggetti si impegnano, infine, a segnalare all’OdV eventuali violazioni del Codice ed a comunicare alla Fondazione eventuali casi di rinvio a giudizio o sua condanna per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

9.3 Formazione in materia di D.Lgs. n. 231/01

L’attività di formazione - finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto 231/01, del Modello e delle regole di condotta - è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell’area in cui operano.

Ai fini di un’efficace attuazione del Modello Organizzativo 231/01 occorre quindi garantire una costante attività di formazione del personale, che assicuri un’adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione dello stesso.

I corsi di formazione hanno frequenza obbligatoria e dovranno effettuati da professionisti qualificati, con cadenza almeno semestrale.

La Fondazione effettuerà, inoltre, specifici controlli sulla frequenza e qualità dei corsi, attraverso la raccolta e archiviazione dei verbali di formazione, su cui saranno apposti i nomi e le firme dei dipendenti presenti e dei professionisti/docenti.

La formazione – da differenziare in base ai diversi ruoli rivestiti all’interno della Fondazione - avrà ad oggetto i seguenti contenuti minimi:

- Cenni normativi sul D.Lgs. n. 231/01 e sulle finalità dallo stesso perseguite;
- Descrizione del regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche e dei requisiti per l’insorgenza di tale responsabilità;
- Descrizione dei “reati presupposto” previsti dal Decreto;
- Sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01;
- Meccanismo di esonero della responsabilità amministrativa a carico degli Enti;
- Organismo di Vigilanza: funzioni e caratteristiche;
- Flussi informativi all’Organismo di Vigilanza;
- Aggiornamenti normativi in materia di D.Lgs. n. 231/01.

La Fondazione Festival Pucciniano gestisce la formazione in materia di D.Lgs. n. 231/01 in cooperazione con l’Organismo di Vigilanza.

10. CONFERMA APPLICAZIONE ED ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- **Attività di monitoraggio sull’effettività del Modello:** tale attività si concretizza nella verifica circa la coerenza tra i comportamenti dei Destinatari ed il Modello stesso, attraverso

l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte di tali soggetti (flussi informativi) per mezzo delle quali confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello.

In particolare che:

- a) sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello e del Codice Etico;
- b) sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'OdV che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

- **Verifiche delle procedure:** annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenza delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV predispose per l'Organo di amministrazione della Fondazione.

- **Aggiornamento del Modello:** il Modello Organizzativo della Fondazione Festival Pucciniano dovrà essere periodicamente aggiornato in relazione alle novità legislative in materia di D.Lgs. 231/01 nonché in caso di mutamenti dell'organizzazione della Fondazione.

L'OdV potrà suggerire all'organo amministrativo il suddetto aggiornamento, ma sarà poi compito di quest'ultimo deliberare in merito allo stesso.
