



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

(ESTRATTO)

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della
Fondazione Accademia d'Arti e Mestieri dello Spettacolo Teatro alla
Scala in data 18 dicembre 2009

INDICE

| | |
|---|----------|
| PREMESSA..... | 2 |
| SEZIONE I | 3 |
| 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE | 3 |
| 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche | 3 |
| 1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente | 4 |
| 1.3. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa..... | 5 |
| SEZIONE II | 7 |
| 2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL'ACCADEMIA TEATRO ALLA SCALA..... | 7 |
| 2.1. Descrizione della Fondazione e motivazioni nell'adozione del Modello | 7 |
| 2.2. Finalità del Modello | 7 |
| 2.3. Approccio metodologico e struttura del Modello | 8 |
| 2.4. Modifiche ed integrazioni del Modello | 12 |
| 3. ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 12 |
| 3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza | 12 |
| 3.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza | 13 |
| 3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 15 |
| 3.4. Reporting nei confronti degli organi societari | 17 |
| 3.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza..... | 17 |
| 4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE..... | 19 |
| 4.1. Formazione del personale | 19 |
| 4.2. Informativa a partners, fornitori e consulenti | 20 |
| 5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO | 20 |
| 5.1. Profili generali..... | 20 |
| 5.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati (non dirigenti)..... | 21 |
| 5.3. Sanzioni per i dirigenti | 23 |
| 5.4. Sanzioni per i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Fondazione..... | 23 |
| 5.5. Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza | 24 |
| 5.6. Sanzioni per gli Amministratori..... | 24 |
| 5.7. Sanzioni per i Sindaci | 24 |
| 6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO..... | 25 |

PREMESSA

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “Modello”) adottato dalla Fondazione Accademia d’arti e mestieri dello spettacolo Teatro alla Scala (di seguito, anche, “Accademia Teatro alla Scala” o la “Fondazione”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, il “Decreto” oppure il “D.Lgs. n. 231/2001”).

Il Modello è destinato ai componenti degli organi sociali della Fondazione, ai dipendenti della Fondazione – per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla medesima da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti – nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere – in nome o per conto della Fondazione ed anche in conseguenza di un rapporto di collaborazione a progetto, di prestazione di opera professionale o di stage (di seguito, i “Collaboratori”) – una o più delle identificate attività a rischio.

Il presente documento si compone di una Sezione I a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento.

La Sezione II illustra in dettaglio l’articolazione del Modello e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell’organismo di vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello.

Il Modello è corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- allegato 1: Descrizione dei reati;
- allegato 2: Codice Etico;
- allegato 3: Protocolli.

La Fondazione assoggetta – anche per il tramite dell’Organismo di Vigilanza di cui al successivo Capitolo 3 – il presente Modello ad un costante monitoraggio al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l’organizzazione o l’attività della Fondazione, nonché la stessa normativa rilevante.

SEZIONE I

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

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

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – il decreto legislativo n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (nel seguito, gli “Enti”).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, introduce nell’ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “soggetti in posizione apicale”);
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità, che viene accertata nell’ambito e con le garanzie del processo penale, si cumula a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l’Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l’autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione degli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto, gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente; per i casi più gravi, sono comminate misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’Ente, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all’Ente, il legislatore impone inoltre l’accertamento della colpevolezza dell’Ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente (c.d. "reati presupposto") sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/01 ed in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs 231/01);
- reati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 48/08);
- reati in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01 inseriti dalla c.d. Legge Sicurezza, Legge 15 luglio 2009, n. 99);
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 409/01 e recentemente integrato ad opera dell'art. 15, comma 7, Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- reati in materia societaria (art. 25-ter D.Lgs 231/01 introdotto dal D.Lgs 61/02 e in parte modificato dalla Legge 262/05);
- reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 7/03);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 7/06);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 228/03 e in parte modificato dalla Legge 38/06);
- market abuse (art. 25-sexies D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 62/05)
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 123/07 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 81/08);
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs 231/01 introdotto dal D.Lgs 231/07);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);

- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99).

Inoltre, la Legge 146/06, pur non operando un'ulteriore modifica nel corpo del D.Lgs 231/01, ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d reati transnazionali. Tale legge, che ratifica e dà esecuzione alla Convenzione e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha specificamente definito all'art. 3, che si considera "reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

Infine, l'art. 23 del Decreto prevede un'ulteriore ipotesi di "reato presupposto", quando chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni.

L'elencazione completa ed aggiornata dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti è riportata in allegato al presente documento (all. 1).

Non si può escludere, in futuro, l'inserimento di nuovi titoli di reato presupposto nel Decreto o, come nel caso della sopra menzionata Legge 146/2006 e del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, l'emanazione di testi legislativi che, pur non modificando direttamente il Decreto, ne dispongano l'applicabilità – integrale o meno – ad ulteriori fattispecie di reato.

1.3. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, il Modello deve, dunque, rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente 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'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che: (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello e (iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

Merita osservare come la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, il Consiglio di Amministrazione – non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- a) 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 (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del Modello prima della commissione del reato; tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione – successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – di “modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” e nei quali siano state colmate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione di quelle pecuniarie.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

SEZIONE II

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL'ACCADEMIA TEATRO ALLA SCALA

2.1. Descrizione della Fondazione e motivazioni nell'adozione del Modello

L'Accademia Teatro alla Scala è stata costituita il 19 dicembre 2001 dai seguenti soci fondatori: Fondazione Teatro alla Scala di Milano, Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Milano, Politecnico di Milano e Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano.

La Fondazione, nel solco della tradizione artistica e culturale del Teatro alla Scala di Milano, si propone di promuovere, favorire e incrementare l'istruzione, la formazione, l'aggiornamento e l'orientamento di coloro che intendono dedicarsi o già si dedicano ad attività connesse con la cultura, l'arte musicale e lo spettacolo, in particolare la formazione dei quadri artistici, tecnici e manageriali, promuovendo e incoraggiando ogni iniziativa intesa ad approfondire e diffondere la conoscenza di tali discipline.

Al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, la Fondazione ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa sulla realtà aziendale, volto all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale iniziativa, unitamente alla redazione di un Codice Etico (di seguito, il "Codice Etico"), è stata assunta nella convinzione che l'adozione da parte della Fondazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Fondazione e di tutti gli altri soggetti alla medesima cointeressati (Collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, ecc.), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.2. Finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Fondazione si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- a) individuano le aree/processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire le attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- b) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:

- un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori “sensibili”;
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- c) determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando un adeguato livello di segregazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- d) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nell’ambito delle attività a rischio;
- e) attribuiscono all’Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 3 il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di proporre l’aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale, con particolare riguardo alla prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;
- c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell’interesse della Fondazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) ribadire che l’Accademia Teatro alla Scala non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Fondazione intende attenersi.

2.3 Approccio metodologico e struttura del Modello

La Fondazione, in ragione della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, ha seguito un percorso di elaborazione del Modello che 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 in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli;

- c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 3, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

2.3.1 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto – a mente del quale il Modello deve “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati” (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) – la Fondazione ha provveduto ad effettuare un’accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l’attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

Il Modello è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro interno alla Fondazione con il supporto di primari consulenti esterni.

I fase: identificazione delle attività a rischio

All’esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell’analisi e disponibile presso la Fondazione, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell’operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Fondazione e svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione.

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Fondazione, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione sull’individuazione delle aree/attività a rischio ai fini della commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24-bis, 25, 25-ter, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies e 25-novies del Decreto (reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reati in materia di criminalità informatica, reati societari, reati contro la personalità individuale, reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati in materia di violazione della disciplina a tutela dei diritti di proprietà intellettuale) oltre che dei reati transnazionali previsti dall’art. 10 L. 146/06.

Per quanto concerne gli altri reati indicati nel paragrafo 1.2 si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Fondazione non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della stessa.

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico adottato dalla Fondazione ove si vincolano gli esponenti aziendali, il

personale, i Collaboratori, i consulenti, ecc. al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

L'attività di mappatura ha consentito di evidenziare le attività "a rischio reato", ovvero sia quelle attività della Fondazione il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta e in ragione della tipologia di attività svolte dalla Fondazione, è opinione del management che la specifica attività svolta dalla Fondazione presenti profili di rischio nelle seguenti aree:

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- la gestione delle visite ispettive da parte di taluni enti della PA;
- la gestione della tesoreria;
- la gestione e assunzione del personale, nonché gestione dei rimborsi spese;
- la gestione di consulenze e prestazioni professionali;
- i rapporti di sponsorizzazione;
- la gestione dei rapporti con i fornitori;
- le attività connesse agli adempimenti societari periodici;
- la gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione;
- la gestione dei diritti musicali e fotografici;
- la gestione delle attività didattiche in sede e fuori sede con i minori;
- la progettazione e la gestione del sistema informatico della Fondazione;
- l'accesso alla rete internet e l'utilizzo del sistema informatico aziendale;
- la gestione del sistema volto a garantire la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Si è ritenuto che i presidi individuati nel Modello al fine di evitare la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto ricompresi nelle aree sopra individuate appaiono pienamente idonei alla prevenzione dei reati suddetti.

Le risultanze della fase in commento – comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi – sono analiticamente illustrate nell'allegato 3 al Modello, che contiene la "Matrice dei rischi reato" relativa alla fase di mappatura dei rischi-reato.

Il fase: disegno dei presidi organizzativi e procedurali

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve, tra l'altro, «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire – ovvero migliorare ove esistenti – appositi meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo aziendale.

Appare dunque evidente che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili – su indicazione del top management – in ambito aziendale deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l'intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto.

Il management ritiene di individuare le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo nelle seguenti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato;
- idonea formalizzazione delle procedure aziendali (sia manuali che informatiche);
- adeguata previsione di poteri autorizzativi e di firma, in linea con il principio di "coerenza funzionale" ed al fine di pervenire ad un adeguato presidio operativo senza ridondanze o sovrapposizioni di attribuzioni;
- efficienti sistemi di controllo e gestione;
- attività di comunicazione e formazione rivolta al personale e ai Collaboratori.

Al riguardo, si evidenzia che la Fondazione dispone di un articolato corpus procedurale redatto nell'ambito del Sistema di gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2008.

L'impianto organizzativo in essere è ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza – disciplinato dal successivo capitolo 3 – e caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le procedure sono preordinate a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività nel cui ambito risiede il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

Tutte le procedure che regolano, in conformità ai principi di cui sopra, l'intera operatività della Fondazione sono rese tempestivamente disponibili ai destinatari del Modello attraverso la Intranet della Fondazione.

2.4. Modifiche ed integrazioni del Modello

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

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione dell’Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un «organismo interno all’ente», dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l’organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento (di seguito, l’“Organismo” ovvero, in breve, l’“OdV”).

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l’OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull’efficacia e sull’adeguatezza del Modello in relazione alla struttura della Fondazione ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull’osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell’eventuale accertamento di violazioni.

In assenza di specifiche indicazioni nel Decreto, la Fondazione ha ritenuto di definire la struttura e la composizione del menzionato organismo sulla base delle proprie caratteristiche dimensionali e delle proprie regole di governance, tenendo conto della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Il management della Fondazione ha, pertanto, ritenuto che la struttura monocratica di siffatto organismo costituisca una buona garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti, anche in considerazione delle dimensioni dell’organizzazione interna alla Fondazione e dell’operativa della stessa.

Al fine di garantire l’effettivo svolgimento delle relative mansioni, la Fondazione si impegna, inoltre, ad identificare il componente dell’Organismo tra soggetti che dispongano di una conoscenza approfondita dell’attività della Fondazione e che siano al contempo dotati di un’indipendenza tale da assicurare la credibilità e l’autorevolezza sia dell’OdV che delle sue funzioni.

In considerazione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ritiene ineludibili, ai fini di un’effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – effettuerà un'attività di reporting periodico direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- b) professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- c) continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
 - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Fondazione e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

In considerazione di quanto precede, le mansioni di Organismo di Vigilanza sono pertanto assegnate ad un organo monocratico di cui fa parte la Dr.ssa Stefania Chiaruttini.

Il componente dell'OdV è designato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per l'intera durata del relativo mandato; è rieleggibile.

L'eventuale revoca del componente dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale.

3.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;

- reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
 - reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- d) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- b) la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro o il cambio di mansione, che determini l'assegnazione a funzioni aziendali incompatibili con l'esercizio delle mansioni di componente l'Organismo;
- c) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- d) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- e) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- f) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- g) l'applicazione di sanzioni disciplinari.

A garanzia della propria indipendenza, l'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

- a) intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Fondazione, con gli amministratori, con i Fondatori della Fondazione e con i componenti degli altri organi della Fondazione, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- b) essere in rapporti familiari con amministratori o con membri facenti parte dei Fondatori della Fondazione o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate al punto precedente;
- c) essere, comunque, titolare di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Fondazione tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

Nei casi di decadenza del componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo componente.

3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'OdV esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Fondazione, compreso il Consiglio di Amministrazione ed i relativi componenti, nonché dei Collaboratori e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare all'interno della Fondazione la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Fondazione a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare, ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- e) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- i) predisporre un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento;

- j) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- k) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- l) trasmettere tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- a) monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- b) predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- e) proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- g) vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'OdV, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne alla Fondazione, sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

All'OdV è assegnato un congruo budget annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, affinché lo stesso possa svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'OdV potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

3.4. Reporting nei confronti degli organi societari

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Fondazione e, nei modi di seguito precisati, al Collegio Sindacale.

L'OdV riferisce al Consiglio con periodicità almeno semestrale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. L'OdV illustra tale relazione in una seduta cui partecipino congiuntamente, oltre all'OdV medesimo, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e sottopone all'attenzione del Consiglio il piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

3.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza identifica in via generale o su base particolare le informazioni - rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni:

- a) 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;
- b) 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 l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna;
- c) le segnalazioni dovranno essere in forma scritta 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;
- d) al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi "dedicati" e, precisamente, è stata prevista la seguente casella e-mail: odv@accademiascala.it.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'OdV di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- a) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Fondazione;
- b) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- d) i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

3.5.3. Sistema delle deleghe

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Fondazione ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

4.1. Formazione del personale

4.1.1. Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello, ivi inclusi i partners ed i Collaboratori, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Fondazione ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, Collaboratori, management e vertice aziendale della Fondazione mediante:

- a) una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento è comunicata a tutte le risorse di cui l'azienda si avvale al momento dell'adozione stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un set informativo, contenente il testo del Decreto, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" e il Codice Etico, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione.
- b) una specifica attività di formazione: tale attività di formazione "continua" può essere sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (intranet aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.) e/o a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento.
- c) Affissione del modello nell'apposita bacheca

La Fondazione rende disponibile il proprio Codice Etico ed un estratto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività, quali consulenti e partners.

Viene garantita la comunicazione di ogni aggiornamento apportato al Modello e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

4.1.2. Formazione

il Modello verrà illustrato a tutto il personale e ai Collaboratori attraverso l'ausilio di strumenti che consentano un'informazione efficace e memorizzabile.

Nel corso dell'incontro verranno affrontati, a cura delle competenti strutture aziendali, i seguenti temi:

- introduzione alla normativa: tutto il personale sarà reso edotto delle conseguenze derivanti alla Fondazione dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.

La Fondazione pianificherà, inoltre, qualora ritenuti necessari, incontri mirati in ciascuna delle aree a rischio al fine di illustrare, con riferimento ai singoli processi aziendali, le modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio ed i protocolli posti a presidio, con modalità di formazione il più possibile di tipo interattivo.

Per i neo assunti e per i nuovi Collaboratori, nell'ambito dei rispettivi moduli formativi, sarà presente una sezione dedicata alle tematiche relative al Decreto.

Tali moduli saranno gestiti dalla competente funzione aziendale, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato il compito di verificare che le funzioni aziendali pongano in essere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti (obbligatoria) sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

4.2. Informativa a partners, fornitori e consulenti

L'Accademia Teatro alla Scala promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners, i consulenti a vario titolo ed i fornitori. A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Fondazione 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.

5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1. Profili generali

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso ed atto svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema disciplinare e sanzionatorio si applica nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Fondazione, e in particolar modo nei confronti degli Amministratori, dei componenti degli organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti e dei Collaboratori e terzi che operino per conto della Fondazione.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello organizzativo di cui venga a conoscenza.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management aziendale e ai componenti del Consiglio di Amministrazione, i quali tutti dovranno in ogni caso mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

In considerazione di quanto sopra, il sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile ai soggetti che collaborano con la Fondazione a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti - Amministratori, componenti degli organi di vigilanza o di controllo, Collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Fondazione si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

5.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, sono sanzionate.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare e sanzionatorio, parte integrante del Modello, è posto in essere nel rispetto ed entro i limiti dettati dalla legge e/o dalle disposizioni contrattuali applicabili e, in particolare, dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale; e ciò, sia per quanto riguarda la natura delle sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda le modalità di esercizio del potere disciplinare. A tal riguardo, occorre tenere presente che la Fondazione applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Federculture.

Le sanzioni eventualmente irrogate ai lavoratori subordinati dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare – in conformità a quanto previsto dal CCNL Federculture applicato dalla Fondazione - taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione in caso di violazione del Modello:

- intenzionalità del comportamento e grado di colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata (mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale nell'azienda di colui che viola il Modello);
- entità del danno o grado di pericolo arrecato alla Fondazione, agli utenti o a terzi;
- proporzionalità tra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Fondazione dalla violazione del Modello;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In particolare, ferma restando l'applicabilità degli artt. 58 e 59 del CCNL Federculture, le mancanze dei dipendenti possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

Rimprovero verbale, rimprovero scritto: incorre nell'irrogazione del rimprovero inflitto verbalmente e/o del rimprovero inflitto per iscritto il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree che non presentano profili di rischio, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.

Multa: incorre nell'irrogazione della sanzione della multa, d'importo non eccedente di quattro ore della normale retribuzione, il dipendente che, nell'esercizio delle attività incluse nelle aree a rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello), commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.

In particolare, incorre nella sanzione della multa colui che:

- esegua con negligenza o violi colposamente le procedure che regolano l'attività nelle aree escluse da quelle che non presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello);
- esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle aree che non presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello);
- ometta di informare l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo verbale o il biasimo scritto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino a un massimo di dieci giorni, il dipendente che:

- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree a rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello), commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree a rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello), commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa.

Licenziamento senza preavviso: incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso il dipendente che:

- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Fondazione;
- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Fondazione;
- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

5.3 Sanzioni per i dirigenti

I dirigenti della Fondazione, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare che di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del modello adottato dalla Fondazione, il potere disciplinare nei confronti del dirigente verrà esercitato nel rispetto della procedura ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per quanto concerne le misure sanzionatorie, si procederà all'applicazione delle medesime sanzioni previste per gli altri dipendenti – ossia quelle elencate al paragrafo 5.2 che precede – in presenza delle medesime infrazioni ivi indicate.

5.4 Sanzioni per i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Fondazione

L'inosservanza da parte di consulenti, Collaboratori o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Fondazione delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – la risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno

eventualmente subito dalla Fondazione o che la Fondazione sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte della Fondazione di tutte le ulteriori prerogative di legge.

5.5. Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un componente dell'Organismo di Vigilanza, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l'infrazione del Modello, ove ne sussistano i presupposti di legge, il provvedimento della rimozione dalla carica, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Fondazione, e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

5.6 Sanzioni per gli Amministratori

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un suo componente, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l'infrazione del Modello, ove ne sussistano i presupposti di legge, il provvedimento della rimozione dalla carica e l'azione di responsabilità, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Fondazione, e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

5.7 Sanzioni per i Sindaci

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un sindaco, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l'infrazione del modello, ove ne sussistano i presupposti di legge, il provvedimento della rimozione dalla carica, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Fondazione, e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connesso alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione o in generale modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.