



FONDAZIONE
ARTEA

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

Aggiornamento	Data	Approvazione
<i>Prima adozione</i>	29/01/2018	CdA

INDICE

PARTE GENERALE	6
1 QUADRO NORMATIVO.....	7
1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D. LGS. 231/01.....	7
1.2 REATI PRESUPPOSTO	8
1.3 SISTEMA SANZIONATORIO.....	10
1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	11
1.5 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	12
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA FONDAZIONE ARTEA.....	13
2.1 ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE.....	13
2.2 AMMINISTRAZIONE.....	13
2.3 ADOZIONE DEL MODELLO	14
2.4 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	15
2.5 DESTINATARI	16
3. MAPPATURA DEL RISCHIO E STRUTTURA DEL MODELLO	17
3.1 REATI RILEVANTI	17
3.2 ATTIVITÀ SENSIBILI DELLA FONDAZIONE ARTEA.....	18
3.3 STRUTTURA DEL MODELLO	21
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI.....	28
4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DI ARTEA.....	29
4.5 RAPPORTI CON IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	30
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	31
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI.....	31
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	33
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	34
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE DEI CONTI	35
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI.....	35
6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	36
6.1 PREMessa	36
6.2 DIPENDENTI	36
6.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	37
PARTI SPECIALI	38
1. INTRODUZIONE.....	39
2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	39
3. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO	39
4. PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE.....	40
5. REATI RILEVANTI E AREE SENSIBILI	41
PARTE SPECIALE A	42
1. FINALITÀ.....	43

2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01.....	44
3. DIVIETI.....	45
4. PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	46
4.1 ATTIVITÀ RIENTRANTI NELL’AMBITO DELL’AREA SERVIZI GENERALI	47
4.1.1 GESTIONE DEL CICLO ATTIVO E PASSIVO:	47
4.1.2 GESTIONE ACQUISTI DI LAVORI, BENI E FORNITURE:	48
4.1.3 GESTIONE DEL BILANCIO E DEGLI ADEMPIMENTI CONTABILI:.....	49
4.1.4 GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI:	49
4.1.5 GESTIONE DEI FINANZIAMENTI PUBBLICI:	50
4.1.6 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE:.....	50
4.1.7 GESTIONE DEI RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI E PRIVATI:	51
4.1.8 RAPPORTI CON LE BANCHE:.....	53
4.2 ATTIVITÀ RIENTRANTI NELL’AMBITO DELL’AREA EVENTI E BENI CULTURALI	53
4.2.1 ACCORDI DI PRODUZIONE E CO-PRODUZIONE EVENTI E COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA ATTIVITÀ	53
4.2.2 GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI (UFFICIO TECNICO E ATTIVITÀ).....	54
4.3 ATTIVITÀ RIENTRANTI NELL’AMBITO DELL’AREA MARKETING, PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE	54
4.3.1 AUTOFINANZIAMENTO, SPONSORIZZAZIONI E PARTNERSHIP	54
4.4 ATTIVITÀ RIENTRANTI NELL’AMBITO DELL’AREA SERVIZI, BANDI, MONITORAGGIO E SVILUPPO.....	54
4.4.1 GESTIONE DEI GRUPPI DI LAVORO.....	54
4.4.2 GESTIONE DELLA PARTECIPAZIONE AI BANDI.....	55
4.4.3 RAPPORTI CON LE BANCHE	55
PARTE SPECIALE B	56
1. FINALITÀ.....	57
2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01	57
3. DIVIETI	58
4. PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	59
PARTE SPECIALE C	62
1. FINALITÀ.....	63
2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01.....	63
3. DIVIETI.....	64
4. PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	65
PARTE SPECIALE D	67
1. FINALITÀ.....	68
2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.....	68
3. DIVIETI.....	68
4. PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	68
PARTE SPECIALE E.....	71
1. FINALITÀ.....	72
2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.....	72
3. DIVIETI.....	73
4. PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	73
PARTE SPECIALE F.....	75
1. FINALITÀ.....	76

2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01	76
3. DIVIETI	76
4. PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	77
PARTE SPECIALE G	78
1. FINALITÀ	79
1.1 REATO EX ART. 25-DECIES	79
1.2 REATI EX ART. 25-UNDECIES	79
1.3 REATO EX ART. 25-DUODECIES	79
1.4 REATI EX ART. 24-TER	79
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	80
2.1 ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEL REATO DI “INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA” (EX ART. 25-DECIES)	80
2.1.1 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	80
2.2 ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEI REATI AMBIENTALI (EX ART. 25-UNDECIES)	80
2.2.1 SMALTIMENTO TONER E MATERIALE STAMPANTI.....	80
2.3 ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEI REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (EX ART. 25-DUODECIES)	81
2.3.1 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	81
2.4 ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER) E REATI TRANSNAZIONALI (ART. 10 L. 146/2006).....	81
3. DIVIETI E PROTOCOLLI SPECIFICI	82
3.1 INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA – ART. 25-DECIES.....	82
3.2 REATI AMBIENTALI – ART. 25-UNDECIES.....	83
3.3 REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE – ART. 25-DUODECIES	84
3.4 DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATO TRANSNAZIONALE.....	84
PARTE SPECIALE H	85
PREMESSA	86
1. QUADRO NORMATIVO.....	87
1.1 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE	87
1.2 SANZIONI.....	88
2. IL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA FONDAZIONE	90
2.1 FINALITÀ.....	90
2.2 DESTINATARI	90
2.3 PROCEDURA PER L’AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	90
3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	91
4. INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI	93
4.1 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI AI FINI DELLA LEGGE ANTICORRUZIONE	93
4.2 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI NELLA FONDAZIONE ARTEA	94
4.3 ATTIVITÀ A RISCHIO	95
5. MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO	97
5.1 REGOLAMENTI E DIRETTIVE.....	97
5.2 PROTOCOLLI E PROCEDURE	97
5.3 SISTEMI DI CONTROLLO.....	97

5.4 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E DI DIRIGENTE	98
5.5 MISURE DI ROTAZIONE.....	98
5.6 SELEZIONE DEL PERSONALE	99
6. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA DELLA FONDAZIONE ARTEA	100
6.1 PRINCIPI GENERALI DELLA TRASPARENZA NELLA FONDAZIONE ARTEA	100
6.2 FONDAZIONE TRASPARENTE	101
6.3 ACCESSO CIVICO.....	102
7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE	105
8. FLUSSI INFORMATIVI E TUTELA DEI “WHISTLEBLOWERS”	107
9. SANZIONI DISCIPLINARI	108



1 QUADRO NORMATIVO

1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata introdotta nell’ordinamento italiana la “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Il D.lgs. 231/01 trova origine in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Le disposizioni del D.lgs. 231/2001 si applicano sia agli enti forniti di personalità giuridica che alle società e associazioni che ne sono prive. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell'ente viene connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati-presupposto (art. 5 del D.lgs. 231/2001). L’ente è punibile quando il reato sia stato commesso:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “apicali”);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. “sottoposti”).

Costoro devono aver agito **nell’interesse o a vantaggio** dell’ente stesso.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di far conseguire un beneficio alla società o all’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Alternativamente la responsabilità può ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest’ultima, le abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” economico o di altra natura.

La responsabilità amministrativa dell’ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

- a) La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell’art. 8, comma 1, la responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

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

La responsabilità amministrativa dell'ente è collegata alla commissione – da parte dei soggetti di cui sopra – degli specifici reati presupposto previsti dal Decreto¹.

Tale responsabilità può essere tuttavia esclusa ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto se:

- a) l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) **il compito di vigilare sul funzionamento** e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento **è stato affidato a un organismo** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli** di organizzazione e di gestione;
- d) **non** vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

1.2 REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità degli enti è circoscritta ad un elenco tassativo di fattispecie.

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, prevedeva unicamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.²

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies, 25-terdecies, del D.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

¹ Per l'elenco completo dei reati si veda il paragrafo successivo, nonché l'Allegato A al presente Modello.

² L'articolo 23 del D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

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

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.n.1)
Reati societari (art. 25-ter)
Delitti con finalità di terrorismo (art. 25-quater)
Infibulazione femminile (art. 25-quater n. 1)
Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
Market abuse (art. 25-sexies)
Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25 octies)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Impiego di lavoratori irregolari e immigrazione clandestina (art. 25-duodecies)
Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)

Secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 commessi all'estero. I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono: (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001; (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

1.3 SISTEMA SANZIONATORIO

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può variare da un minimo di 100 quote (pari ad un minimo di € 25.822,84) ad un massimo di 1000 quote (pari ad un massimo € 1.549.370,70) (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- **sanzioni interdittive** di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/01, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle 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;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Si precisa che le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in sede cautelare, nel corso delle indagini preliminari o comunque prima della sentenza definitiva di condanna.

1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei "reati presupposto" da parte dei soggetti "apicali" o "sottoposti" che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione rappresenta, infatti, misura e simbolo di diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei "reati presupposto" previsti dal Decreto.

L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, dunque, la "colpa in organizzazione" dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste sanzioni.

Gli ultimi due commi dell'articolo 7 del Decreto dettano i criteri generali per la costruzione di un tale modello di organizzazione e gestione, tanto nel rilievo contenutistico quanto nel rilievo funzionale.

Il modello, infatti, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali nel rispetto della legge e, altresì, misure atte a rilevare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una **verifica periodica** e **l'eventuale modifica** dello stesso quando vengono rilevate significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti normativi nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei modelli organizzativi sono le linee guida delle associazioni di categoria e in particolare le linee guida predisposte da Confindustria³.

Si precisa inoltre che, se l'adozione di un Modello avvenisse dopo il verificarsi di un fatto illecito all'interno dell'ente, in violazione dei precetti di cui al D.Lgs. 231/2001, la stessa può essere valutata in sede di giudizio come circostanza attenuante, ed andrà perciò a mitigare il trattamento sanzionatorio conseguente dall'illecito.

³ Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al 2014.

1.5 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 190/2012 e il D.lgs. 33/2013 disciplinano un complesso sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Anticorruzione" comprende in sé:

- una serie di misure preventive per gli illeciti di "corruzione" in senso lato (anche condotte prodromiche agli illeciti penalmente sanzionati);
- una grande attenzione alla formazione e all'etica aziendale (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori), nonché ai flussi informativi interni ed esterni, compresa la tutela del dipendente che segnala gli illeciti ("whistleblowing");
- la centralità della trasparenza come misura di contrasto ai possibili accordi corruttivi di vario genere.

Oltre a tutte le Pubbliche Amministrazioni e agli enti pubblici, sono soggetti alle norme in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza anche una serie di enti di natura formalmente privatistica, ma connotati da una influenza pubblica dominante o da una partecipazione, anche minoritaria, della Pubblica Amministrazione, ovvero ancora dal fatto di svolgere attività di pubblico interesse (art. 2-bis del D.lgs. 33/2013).

Per società ed enti "controllati", l'ANAC individua ora un sistema integrato di prevenzione fondato su "un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione". Le misure anticorruzione vanno, cioè, ad inserirsi nel modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - dove esistente -, confluendo in un'apposita sezione dello stesso e restando chiaramente identificabili "tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e di responsabilità differenti".

Per gli altri enti "non in controllo" previsti dall'art. 2-bis co. 3 del D.lgs. 33/2013 si applica, in quanto compatibile, la disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea. Il modello organizzativo dovrebbe, comunque, essere integrato in questi casi con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire anche i fatti corruttivi in danno alla società, nel rispetto dei principi contemplati dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

L'adozione di un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 viene, pertanto, "fortemente raccomandata" anche dall'ANAC. Gli enti controllati o partecipati da enti pubblici che decidano di non adottare il "modello 231" e di limitarsi all'adozione del documento contenente le misure anticorruzione dovranno motivare tale decisione. L'ANAC precisa, comunque, che le società, che abbiano o meno adottato il "modello 231", definiscono le misure per la prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa e che l'Autorità stessa vigilerà su tali adempimenti.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA FONDAZIONE

ARTEA

2.1 ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

Artea è una Fondazione che promuove e valorizza, presso il pubblico, il patrimonio storico, architettonico e artistico e le attività culturali in ogni loro forma ed espressione, con il coinvolgimento e la partecipazione di soggetti pubblici e privati, ed è stata costituita nel luglio del 2009.

La Fondazione non ha scopo di lucro, non può distribuire utili, è aconfessionale ed apolitica ed ha lo scopo di contribuire allo sviluppo e alla promozione delle attività culturali nel territorio della Regione Piemonte. Si occupa altresì della gestione e del mantenimento del patrimonio culturale immobiliare, concesso alla stessa in gestione da enti proprietari nell'ambito del Sistema territoriale per i beni e le attività culturali denominato "Artea".

La Fondazione, con l'osservanza delle modalità di legge, potrà organizzare raccolta di fondi per il perseguimento degli scopi sopra indicati.

Ulteriormente, nel perseguimento dei propri scopi, la Fondazione potrà avviare tutte le iniziative ritenute utili e od opportune, ivi comprese, nell'osservanza dei limiti imposti dalla legge, le attività di natura commerciale.

2.2 AMMINISTRAZIONE

Sono organi della Fondazione:

Il Collegio dei Fondatori

Il Collegio dei Fondatori è l'organo cui è riservata l'adozione degli atti essenziali alla vita della Fondazione e al raggiungimento dei suoi scopi, e si occupa di approvare gli obiettivi e i programmi della Fondazione proposti dal Presidente della stessa e di verificare i risultati complessivi della gestione della medesima.

Assemblea dei Sostenitori

L'Assemblea dei Sostenitori riveste un ruolo consultivo e può formulare pareri non vincolanti per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio dei Fondatori in merito ai programmi, alle linee operative e alle politiche di bilancio della Fondazione.

Presidente e Vice Presidente

Il Presidente sovrintende alle attività di gestione della Fondazione, di cui ha la legale rappresentanza.

In caso di vacanza, assenza o oggettivo impedimento del Presidente, le sue funzioni sono esercitate dal Vice Presidente, nominato nel rispetto delle disposizioni dello Statuto. Laddove anche questi fosse impossibilitato, le stesse funzioni saranno esercitate dal Consigliere più anziano di età.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque membri (tre componenti, di cui uno individuato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, designati dal Fondatore Promotore, e due componenti designati dall'Assemblea dei Sostenitori), di cui uno Vice Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, fatta salva la possibilità di delegare funzioni al Presidente o al Direttore, all'amministrazione ordinaria e straordinaria e alla gestione della Fondazione. Ulteriormente, predispone i bilanci, preventivo e consuntivo, ed il documento programmatico-finanziario pluriennale, da sottoporre all'approvazione del Fondatore Promotore.

Revisore dei conti

Il Revisore dei conti verifica, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione.

Il Direttore

Il Direttore della Fondazione cura la gestione amministrativa, organizzativa e progettuale, secondo gli indirizzi degli Organi della Fondazione.

2.3 ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione di un modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "**Modello**"), oltre a rappresentare una possibile esenzione dalla responsabilità della Fondazione nel caso della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei soci, dipendenti, clienti e fornitori.

L'implementazione del sistema di controllo sull'attività svolta, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Fondazione ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente all'adozione di un Codice Etico, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione per i dipendenti e i collaboratori della Fondazione stessa e per tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati

(amministratori, utenti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere con cui la Fondazione intrattiene rapporti). L'adozione del Modello, infatti, è volta:

- a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Fondazione, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio);
- grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Fondazione di prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Il suddetto processo ha preso avvio da un'attività di "mappatura" dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione della Fondazione e attraverso la realizzazione di interviste nei confronti dei soggetti coinvolti nell'attività gestionale.

Il Modello è comunque un documento "dinamico", pertanto, la sua attuazione si svilupperà anche in un momento successivo all'adozione del presente documento attraverso l'implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, di quanto precisato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Una sezione apposita (**Parte Speciale H**) è, inoltre, dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012.

2.4 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (in via esemplificativa e non esaustiva):

- modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV e del Direttore (di cui al par. 4 della Parte Generale del presente documento), riferendone al primo Consiglio di Amministrazione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza. Le procedure e/o i regolamenti organizzativi non sono formalmente parte del Modello ma ne garantiscono l'efficace attuazione e perciò operano in costante riferimento ai protocolli previsti nelle Parti Speciali.

Le modifiche delle procedure e/o dei regolamenti anzidetti, necessarie per l'attuazione del Modello, avvengono ad opera delle funzioni interessate. Ogniqualvolta una procedura venga aggiornata, occorre trascrivere in calce alla stessa, la data del nuovo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Per quanto riguarda le procedure espressamente richiamate dai protocolli delle Parti Speciali del presente Modello, si farà riferimento all'ultimo aggiornamento delle stesse debitamente documentato.

2.5 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Fondazione, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Fondazione, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, ecc);
- i soggetti che esercitano funzioni di direzione, gestione e controllo della Fondazione anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati in altre società o all'estero;

- chiunque agisca in nome e per conto della Fondazione sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, *partners* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), la Fondazione richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla stessa, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Fondazione.

3. MAPPATURA DEL RISCHIO E STRUTTURA DEL MODELLO

3.1 REATI RILEVANTI

In relazione all'attività specifica della Fondazione sono stati individuati i reati che potrebbero concretamente verificarsi (reati rilevanti) all'interno della stessa, alla luce dell'attività e della struttura della stessa.

REATI RILEVANTI
Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25) e Corruzione tra privati (art. 25-ter)
Reati informatici (art. 24-bis) e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
Reati societari (art. 25-ter)
Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)
Reati connessi al "negazionismo" (art. 25-terdecies)

Oltre a questi, sono stati individuati alcuni reati rilevanti in modo residuale per i quali il rischio è esistente ma ridotto:

REATI RESIDUALI
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)
Impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies)
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)

Da ultimo si è ritenuto che, in merito a taluni reati, 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 Fondazione stessa.

In particolare non si sono ritenuti rilevanti i **delitti con finalità di terrorismo o eversione**, quelli legati alla **falsità di monete**, i **delitti contro l'industria e il commercio**, alla **mutilazione degli organi genitali femminili**, i **delitti contro la personalità individuale** e agli **abusi di mercato**.

Per la descrizione delle singole fattispecie si veda l'Allegato A "Catalogo Reati".

3.2 ATTIVITÀ SENSIBILI DELLA FONDAZIONE ARTEA

Una volta individuate quelle fattispecie contro le quali deve indirizzarsi il sistema di organizzazione, gestione e controllo, è ora possibile esaminare le attività e i processi che all'interno della Fondazione possono dare vita o occasione alla commissione di tali violazioni.

A seguito dell'analisi del potenziale profilo di rischio all'interno della Fondazione, è stato attribuito a ciascuna attività "sensibile" e/o processo "strumentale" un **differente grado di rischio** tenendo conto dei seguenti fattori:

- frequenza di svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei Reati nello svolgimento dell'attività;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del Reato Rilevante ipotizzato.

Non sono da considerare quindi solo le attività dirette ma anche quelle strumentali alla commissione di uno dei reati rilevanti.

In considerazione delle peculiarità dell'attività della Fondazione Artea, della struttura organizzativa esistente e del sistema di controllo adottato, le aree di attività, identificate come a maggior rischio di commissione di Reati Rilevanti, sono di seguito elencate.

AREA	PROCESSO	RIFERIMENTI
Servizi Generali	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione del ciclo attivo e passivo; • Gestione acquisti lavori, beni e forniture; • Gestione dei rapporti con enti pubblici e privati • Rapporti con le banche • Gestione del Bilancio e adempimenti contabili; • Gestione degli adempimenti fiscali; • Gestione dei finanziamenti pubblici. 	Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati – PARTE SPECIALE A Reati Societari – PARTE SPECIALE C Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – PARTE SPECIALE E Misure specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PARTE SPECIALE H
	<ul style="list-style-type: none"> • Selezione, assunzione e gestione del personale. 	Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati – PARTE SPECIALE A Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – PARTE SPECIALE G Impiego di lavoratori irregolari – PARTE SPECIALE G Misure specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PARTE SPECIALE H
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione raccolta dati e informazioni; 	Reati informatici e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – PARTE SPECIALE B
	<ul style="list-style-type: none"> • Smaltimento toner e stampanti 	Reati ambientali – PARTE SPECIALE G

Eventi e Beni culturali	<ul style="list-style-type: none"> • Accordi di produzione e coproduzione eventi e coordinamento e sovrintendenza delle attività. 	<p>Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati – PARTE SPECIALE A</p> <p>Reati informatici e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – PARTE SPECIALE B</p> <p>Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D</p> <p>Reati di negazionismo – PARTE SPECIALE F</p> <p>Misure specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PARTE SPECIALE H</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione dei rapporti con soggetti terzi (ufficio tecnico e attività) 	<p>Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati – PARTE SPECIALE A</p> <p>Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D</p> <p>Impiego di lavoratori irregolari– PARTE SPECIALE G</p> <p>Reati ambientali – PARTE SPECIALE G</p> <p>Misure specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PARTE SPECIALE H</p>
Marketing, promozione e valorizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione sito web e profili social 	<p>Reati informatici e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – PARTE SPECIALE B</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Autofinanziamento, sponsorizzazioni e partnership. 	<p>Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati– PARTE SPECIALE A</p> <p>Reati Societari – PARTE SPECIALE C</p> <p>Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D</p> <p>Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di</p>

		provenienza illecita – PARTE SPECIALE E Misure specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PARTE SPECIALE H
Servizi, bandi, monitoraggio e sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione dei gruppi di lavoro • Rapporti con le banche • Gestione della partecipazione ai bandi 	Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati– PARTE SPECIALE A Reati Societari – PARTE SPECIALE C Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – PARTE SPECIALE E Misure specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PARTE SPECIALE H

3.3 STRUTTURA DEL MODELLO

Alla luce della mappatura descritta, il presente Modello si compone di:

- 1 **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l’Organismo, il sistema disciplinare, l’attività di formazione e informazione e i criteri per l’aggiornamento del Modello stesso.
- 2 **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell’identificazione dei processi “sensibili”, laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili ai reati rilevanti individuati.

Attualmente le Parti Speciali sono:

- **Parte Speciale A:** “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” e “corruzione tra privati”, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati richiamate dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01 e dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/01.
- **Parte Speciale B:** che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:

PARTE GENERALE

- “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati” richiamati dall’art. 24-bis del D.Lgs 231/2001.
- “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” richiamati dall’art. 25-novies del D.Lgs 231/2001.
- **Parte Speciale C:** “Reati Societari”, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati richiamate dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- **Parte Speciale D:** “Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”, che trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti richiamate dall’art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- **Parte Speciale E:** “Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita richiamate”, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reato richiamate dall’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale F:** “Reati di negazionismo”, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reato richiamate dall’art. 25-terdecies del D.Lgs 231/2001;
- **Parte Speciale G** che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati, in via residuale:
 - “Induzione a non rendere dichiarazioni” richiamati dall’art. 25-decies del D.Lgs 231/2001
 - “Impiego di lavoratori irregolari” richiamati dall’art. 25-duodecies del D.Lgs 231/2001
 - “Delitti di criminalità organizzata” richiamati dall’art. 24-ter del D.Lgs 231/2001.
 - “Reati ambientali” richiamati dall’art. 10 L. 146/2006.
- **Parte Speciale H:** “Misure specifiche in materia di anticorruzione e trasparenza”, che rappresenta il Piano di Prevenzione della corruzione della Fondazione.

Il Modello si completa con un elenco dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che viene allegato al presente documento, ma conserva una propria autonomia per quanto riguarda le modifiche di aggiornamento: **Allegato A:** “Reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti”.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b) –, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

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

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

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

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

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

L'onorabilità è assicurata dalla inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.1.

4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Fondazione opta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza della verrà stabilita dal Cda al momento della nomina tenendo conto della struttura e dell'attività.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce anche la durata della carica e la rieleggibilità per ulteriori mandati.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza sarà stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, oltre alla verifica delle caratteristiche previste nel punto 4, anche alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- la presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- lo stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

- una sentenza di condanna definitiva, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia e all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (reati fallimentari);
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero in materia societaria o tributaria;
 - per un qualunque altro delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a tre anni;
- le misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

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

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

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.3.2; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Artea ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;

- la cessazione del contratto di lavoro laddove per i componenti dell'OdV che siano dipendenti della Fondazione.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Fondazione, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;

- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate della Fondazione, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotterà un proprio Regolamento ove prevedere, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza saranno tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

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

Il Consiglio di Amministrazione assegnerà, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza anche tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permetterà all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01. In caso di necessità,

l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si suddividono nelle seguenti categorie:

- Ad evento;
- Periodici.

Ciascun Destinatario del presente Modello sarà tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

In particolare, devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: *(i)* alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01; *(ii)* a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Fondazione; *(iii)* minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere; *(iv)* comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Fondazione;
- ogni atto o citazione a testimoniare relativo a procedimenti, potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, che veda coinvolti soggetti della Fondazione o che collaborano con essa, quando la persona chiamata a testimoniare ha facoltà di non rispondere secondo le disposizioni del codice di procedura penale;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/01.

- FLUSSI PROVENIENTI DA CHIUNQUE VI ABBA INTERESSE

Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell'attività di Artea, può informare l'Organismo di Vigilanza di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all'attenzione di quest'ultimo.

In ogni caso, per tutte le categorie di segnalazione sopra descritte, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta;
- Artea informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Artea o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Odv della Fondazione può essere contattato tramite l'indirizzo mail dedicato.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

Si rileva altresì che la Fondazione predispone diversi canali per le segnalazioni oltre a quello informatico e che rispetta e riconosce il divieto di ritorsione nei confronti di coloro che effettuano le segnalazioni, in ottemperanza al dettato normativo. A tal proposito, si rileva altresì che all'interno del sistema disciplinare, sono presenti sanzioni specifiche sia a tutela del segnalante, che volte ad evitare segnalazioni infondate in mala fede.

4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DI ARTEA

L'Organismo di Vigilanza riferirà in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione delle relazioni finanziarie, una relazione relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;

- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente e/o al Direttore.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

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

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi della Fondazione cui l'Organismo di Vigilanza riferirà dovranno essere documentati. L'Organismo di Vigilanza curerà la stesura e l'archiviazione della relativa documentazione.

4.5 RAPPORTI CON IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Nell'ambito degli enti "controllati" dalla Pubblica Amministrazione, l'ANAC evidenzia la necessità di uno stretto "collegamento funzionale" tra Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) e OdV, in considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle adottate per la prevenzione della corruzione. Sebbene i due ruoli rimangano distinti, le due funzioni vengono svolte in costante coordinamento al fine di evitare sovrapposizioni che ledano l'efficienza dell'attività dell'ente e l'efficacia delle stesse misure di prevenzione.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

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

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Artea degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Fondazione costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati in Artea e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Fondazione in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

In particolare sono applicabili i seguenti provvedimenti:

1) **rimprovero, multa o sospensione** il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adottati, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell’infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

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

- l’inadempimento degli obblighi di “segnalazione” e di “informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse da Artea;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

2) **licenziamento** il dipendente che adotti, nell’espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la qualifica di “gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro” ovvero un atto che provochi alla Fondazione un grave nocimento morale o materiale ovvero il compimento di “azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro”, di cui all’articolo 81 “Licenziamento per mancanze”.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l’addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all’eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti,

nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurati al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dall'Amministrazione con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

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

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

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

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Fondazione, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Fondazione alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Fondazione all'applicazione di sanzioni secondo il D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Artea, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotterà nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determinerà la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra Artea e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

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

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Fondatori, il Presidente e il Direttore. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

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

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partners* della Fondazione circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento grave e ripetuto degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la costante tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o *partners* della Fondazione.

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

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE DEI CONTI

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Revisore dei Conti, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

L'adozione – da parte di *partners* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Artea – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Fondazione.

6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

6.1 PREMESSA

Artea, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di informazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

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

La presa di consapevolezza del Modello è richiesta in prima battuta ai membri del Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente.

6.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

6.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

I *partners* commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte di Artea, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dalla Fondazione.