

**MOG**  
2 3 1

APPROVATO IN DATA

## DEFINIZIONI

### AMMINISTRATORI

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, d'amministrazione o di direzione della Fondazione o d'una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

### CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI

Soggetti diversi dai dipendenti che prestano la propria attività in favore della Fondazione quali, per esempio, i prestatori d'opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali della Fondazione – persone fisiche e / o persone giuridiche – e, comunque, tutti i soggetti, ivi compresi i fornitori, con i quali la Fondazione addivenga a una qualunque forma di collaborazione di fatto e / o sulla base d'apposito accordo contrattuale.

### CODICE ETICO

Documento stilato e adottato su base volontaria nell'ambiente professionale, con lo scopo di definire una serie di norme di carattere etico e sociale. Dette norme rappresentano per definizione una serie di principi che stabiliscono le responsabilità etico-sociali della Fondazione, sia verso l'esterno che verso l'interno della stessa.

### DIPENDENTI

Lavoratori subordinati della Fondazione, compresi i dirigenti.

### D.LGS. 8-6-2001, N. 231

Decreto contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

### INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI

Documento esplicativo della modalità di valutazione del grado di rischio di commissioni dei reati nelle varie attività sensibili presenti all'interno della Fondazione.

### MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

Attività attraverso la quale, nell'ambito della Fondazione, sono state individuate le aree a rischio di commissione di reati, seguendo la modalità di valutazione del grado di rischio esplicitata all'interno del documento denominato Introduzione alla parte speciale.

### ORGANI SOCIALI

Organi sociali previsti dal sistema di *governance* adottato dalla Fondazione.

### ORGANISMO DI VIGILANZA

Organismo a cui spetta il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente MOG 231, nonché di curarne il relativo aggiornamento ex decreto.

### PARTE GENERALE

Documento riportante i postulati teorici della disciplina ex decreto, la descrizione del progetto di detto MOG 231 e la descrizione della Fondazione.

### PARTI SPECIALI

Documenti riportanti l'attività di *risk assesment* e l'attività di *risk management*.

### PROCEDURE

Procedure aziendali adottate dalla Fondazione quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal presente MOG 231.

### PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole d'ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), l'autorità per l'energia elettrica e il gas e le agenzie, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e / o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i membri della commissione delle comunità europee, del parlamento europeo, della corte di giustizia e della corte dei conti delle comunità europee;
- i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle comunità europee;
- le persone comandate dagli stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee;
- i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'UE, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i funzionari di stati esteri;

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito d'altri stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

#### REATI-PRESUPPOSTO

Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal decreto.

#### REATI NON CONFIGURABILI

Reati-presupposto che, alla luce dell'attuale attività propria della Fondazione, non sono risultati configurabili nemmeno in astratto.

#### REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Documento attraverso il quale l'organismo di vigilanza definisce autonomamente la propria operatività e organizzazione. Detto regolamento è espressione e strumento dei principi d'autonomia e d'indipendenza che caratterizzano l'organismo che qui c'occupa.

#### SISTEMA DISCIPLINARE

Documento contenente le sanzioni previste in caso di violazione delle prescrizioni del presente MOG 231 e del codice etico ai fini della prevenzione dei reati ex decreto.

#### SOGGETTI APICALI

Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma 1 lett. a) decreto.

#### SOGGETTI SUBORDINATI

Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma 1 lett. b) decreto.



TEATRO NAZIONALE  
EMILIA ROMAGNA  
TEATRO FONDAZIONE

MOG 231  
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

## PARTE GENERALE

**SOCIETAS DELINQUERE POTEST**

SISTEMA  
 DESTINATARI  
 PRINCIPIO DI LEGALITÀ  
 REATI COMMESSI ALL'ESTERO  
 CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE  
 CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE  
 PROFILO PROCESSUALE  
 INTERESSE  
 VANTAGGIO  
 SOGGETTI APICALI  
 MOG 231  
 AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ  
 REATI  
 SANZIONI  
 SANZIONE PECUNIARIA  
 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE  
 SANZIONI INTERDITTIVE  
 COMMISSARIO GIUDIZIALE  
 MISURE CAUTELARI  
 INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE  
 CONFISCA  
 PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA  
 TENTATIVO  
 TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE  
 CESSIONE  
 ESTINZIONE  
 LINEE-GUIDA

**EMILIA ROMAGNA TEATRO FONDAZIONE – TEATRO NAZIONALE**

STORIA E MISSION  
 SEDE  
 GOVERNO SOCIETARIO  
 PROSPETTI GRAFICI DELL'ORGANIZZAZIONE

ORGANIGRAMMA  
 FUNZIONIGRAMMA

**IL PRESENTE MOG 231**

RATIO  
 PROGETTO MOG 231  
 TEAM  
 STRUTTURA  
 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO  
 REATI NON CONFIGURABILI  
 SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDII PREVENTIVI  
 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE  
 PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE  
 ADOZIONE E AGGIORNAMENTI  
 COMUNICAZIONE  
 FORMAZIONE  
 ORGANISMO DI VIGILANZA  
 FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI  
 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA  
 WHISTLEBLOWING  
 CODICE ETICO  
 SISTEMA DISCIPLINARE  
 ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

ORGANI SOCIALI  
 DIPENDENTI  
 COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

**ALL. 1 – PIANO DI FORMAZIONE**

## SOCIETAS DELINQUERE POTEST

### SISTEMA

---

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 <sup>(1)</sup> ha introdotto il principio secondo il quale *societas delinquere potest*.

Formalmente definita amministrativa, la responsabilità che qui c'occupa ha natura penale.

A venire qui in emergenza, infatti, è una responsabilità:

- da delitto;
- destinata a essere accertata:
  - da parte del giudice penale;
  - nell'ambito d'un processo penale;
  - sulla base delle garanzie proprie di detto processo;
- che comporta l'irrogazione in danno dell'ente di sanzioni gravemente afflittive.

### DESTINATARI

---

Il decreto s'applica:

- alle società:
  - per azioni;
  - a responsabilità limitata;
  - in accomandita per azioni;
  - in nome collettivo;
  - in accomandita semplice;
  - consortili;
- ai consorzi;
- alle cooperative;
- alle associazioni:
  - riconosciute;
  - non riconosciute;
- alle fondazioni;
- agli altri enti pubblici economici.

Esso, per converso, non s'applica:

- allo Stato;
- agli enti pubblici territoriali;
- agli altri enti pubblici non economici;
- agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

### PRINCIPIO DI LEGALITÀ

---

L'ente non può essere ritenuto responsabile se la sua responsabilità e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto-reato.

### REATI COMMESSI ALL'ESTERO

---

Premesso che per determinare se un reato sia stato commesso all'estero o meno occorre avere riguardo alla disciplina prevista dall'art. 6 comma 2 c.p., il decreto configura la responsabilità dell'ente in tutti i casi in cui, in relazione al reato commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'ha commesso ex art. 7, 8, 9 e 10 c.p.

### CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

---

Le azioni di coloro che operano in nome e per conto d'un ente sono da ritenere azioni dell'ente stesso.

Di qui, i criteri oggettivi d'imputazione:

- dell'interesse;
- del vantaggio.

---

<sup>(1)</sup> D'ora innanzi decreto.

L'ente è responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dalle persone che operano in suo nome e per suo conto.

---

#### CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

---

Accanto a detti criteri oggettivi d'imputazione si pongono quindi i criteri soggettivi d'imputazione.

Il decreto, infatti, afferma che il reato deve essere stato commesso:

- da soggetti apicali;
- da persone sottoposte all'altrui direzione / vigilanza.

---

#### PROFILO PROCESSUALE

---

Sotto il profilo processuale, distinguere tra soggetti apicali e persone sottoposte all'altrui direzione / vigilanza è importante. Infatti:

- se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova:
  - d'aver adottato un efficace MOG 231;
  - che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG 231;
- se il reato è stato commesso da una persona sottoposta all'altrui direzione / vigilanza, l'ente risponde unicamente se il pubblico ministero prova che la commissione di detto reato s'è verificata per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

---

#### INTERESSE

---

L'interesse è proprio della persona che commette il reato.

Per valutarne la sussistenza, il giudice dovrà mentalmente porsi nel momento dell'azione.

A venire qui in emergenza è un criterio oggettivo d'imputazione della responsabilità dell'ente destinato a operare *ex ante*.

---

#### VANTAGGIO

---

Il vantaggio è proprio dell'ente.

Per valutarne la sussistenza, il giudice dovrà mentalmente porsi nel momento del risultato dell'azione.

A venire qui in emergenza è un criterio oggettivo d'imputazione della responsabilità dell'ente destinato a operare *ex post*.

---

#### SOGGETTI APICALI

---

Per soggetti apicali s'intendono:

- gli amministratori:
  - delegati;
  - non delegati;
  - dipendenti;
  - di fatto;
- i componenti del consiglio di gestione e del consiglio di sorveglianza;
- i direttori generali;
- i soggetti:
  - in capo a cui vi sia stato un trasferimento ovvero vi sia stata una delega di funzioni;
  - che dirigono unità periferiche dotate d'autonomia finanziaria e funzionale;
  - destinatari di norme in materia di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- i liquidatori.

---

#### MOG 231

---

Abbiamo detto che, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova:

- d'aver adottato un efficace MOG 231;
- che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG 231.

Per andare esente da responsabilità, l'ente dovrà altresì provare che:

- il compito di vigilare sul MOG 231 è stato affidato all'organismo di vigilanza;
- non v'è stata omessa / insufficiente vigilanza da parte di detto organismo.

Da quanto precede discende che il MOG 231 ha la duplice finalità di:

- prevenire la commissione di fatti-reato;
- limitare la responsabilità dell'ente in chiave sanzionatoria.

La relazione d'accompagnamento al decreto, infatti, è chiara nell'affermare che l'ente risponderà della commissione del reato solo se le potrà essere imputata una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione / nel carente funzionamento del MOG 231.

---

#### AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ

---

La responsabilità dell'ente, benché dipendente dalla commissione d'un reato da parte della persona fisica, è autonoma rispetto a quella propria della stessa.

Stabilisce, infatti, il decreto che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

- l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile;
- il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

---

#### REATI

---

I reati-presupposto della responsabilità degli enti sono:

- indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello stato, d'un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o d'un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- 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.1);
- reati societari (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o d'eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abusi di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- reati ambientali (art. 25 undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);
- reati transnazionali (art. 10 l. 16-3-2006, n. 146);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 l. 14-1-2013, n. 9).
- i delitti tentati (art. 26).

---

#### SANZIONI

---

Le sanzioni previste dal decreto sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.



Dette sanzioni:

- sono connotate da effettività, proporzionalità e dissuasività;
- mirano a:
  - aggredire il patrimonio aziendale;
  - incrinare l'immagine aziendale sul mercato;
  - incidere sulla struttura organizzativa aziendale;
  - modificare:
    - l'azione aziendale;
    - i meccanismi decisionali aziendali.

---

#### SANZIONE PECUNIARIA

---

Avendo il legislatore inteso abbracciare l'innovativo modello per quote, il giudice dovrà:

- fissare un numero di quote;
- determinare il valore monetario della singola quota.

Considerando che il numero di quote non può essere inferiore a cento né superiore a mille e che il valore monetario della singola quota oscilla tra un minimo d'€ 258 e un massimo d'€ 1.549, a venire qui in emergenza saranno sanzioni che oscillano tra un minimo d'€ 25.800 e un massimo d'€ 1.549.000.

---

#### RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

---

Dell'obbligazione avente a oggetto il pagamento della sanzione pecuniaria risponde unicamente l'ente con il suo patrimonio e non anche i singoli soci.

---

#### SANZIONI INTERDITTIVE

---

Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono consistere in:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione / revoca d'autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive s'applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

---

#### COMMISSARIO GIUDIZIALE

---

Il decreto prevede che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione d'una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte d'un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

---

#### MISURE CAUTELARI

---

Dette sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, vale a dire prima della sentenza di condanna.

Da notare, per quel che qui importa, che il decreto prevede anche l'applicabilità di misure cautelari reali.

Il giudice, infatti, potrà disporre il sequestro:

- preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;

- conservativo:
  - dei beni mobili e immobili dell'ente;
  - delle somme / cose alla stessa dovute.

---

#### INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE

---

Chiunque trasgredisce gli obblighi / i divieti inerenti alle sanzioni interdittive è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

In danno dell'ente nell'interesse o a vantaggio della quale il reato è stato commesso, s'applicano:

- la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote;
- la confisca del profitto.

Se da detto reato l'ente ha tratto rilevante profitto, s'applicano le sanzioni interdittive diverse da quelle in precedenza irrogate.

---

#### CONFISCA

---

Conseguenza automatica della sentenza di condanna, la confisca ha a oggetto il prezzo / profitto del reato e può essere eseguita su qualsivoglia somma di denaro / bene di proprietà dell'ente che abbia valore equivalente.

---

#### PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

---

La pubblicazione della sentenza di condanna è sanzione facoltativa che viene irrogata allorché nei confronti dell'ente viene irrogata la sanzione interdittiva.

---

#### TENTATIVO

---

In caso di delitto tentato, le sanzioni, pecuniarie e interdittive, sono ridotte da un terzo alla metà, ma l'ente può andare esente da responsabilità se, volontariamente, impedisce:

- il compimento dell'azione;
- la realizzazione dell'evento.

---

#### TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE

---

In caso di:

- trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione stessa ha avuto effetto;
- fusione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali risultavano responsabili le società partecipanti all'operazione;
- scissione, l'ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui l'operazione ha avuto effetto.

---

#### CESSIONE

---

L'obbligazione solidale del cessionario d'azienda per le sanzioni pecuniarie ex decreto sorge nel caso di cessione d'azienda nell'ambito della cui attività risulti essere stato commesso il reato.

Sono fatti salvi il beneficio della preventiva escussione del cedente e il limite del valore dell'azienda ceduta.

---

#### ESTINZIONE

---

L'estinzione dell'azienda è fattispecie che non risulta disciplinata dal decreto.

Posto, però, che la liquidazione e la successiva cancellazione dell'ente dal registro delle imprese conducono all'estinzione dell'azienda, ne conseguirà, nel caso di specie, anche l'estinzione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, nonché la non applicabilità delle sanzioni eventualmente già irrogate.

## LINEE-GUIDA

Il decreto prevede che il MOG 231 possa essere costruito a partire da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

Su queste basi, Confindustria ha definito proprie linee-guida che, per quanto non vincolanti, rappresentano però un importante strumento di riferimento in vista della corretta costruzione d'un MOG 231.

In particolare, dette linee-guida risultano tarate sulle seguenti fasi di costruzione:

- identificazione dei rischi potenziali circa la commissione dei reati rilevanti ai sensi del d. lgs. 8-6-2001, n. 231;
- progettazione e implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso adozione di specifici protocolli e procedure. Le componenti più rilevanti di detto sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema disciplinare;
  - protocolli e procedure;
  - *policy* in materia di *Whistleblowing*;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono ispirarsi a principi di:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione di funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione d'un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal MOG 231;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri di scelta e la previsione di specifici flussi informativi da e verso detto organismo di vigilanza.

## EMILIA ROMAGNA TEATRO FONDAZIONE – TEATRO NAZIONALE

## STORIA

Emilia Romagna Teatro Fondazione – Teatro Nazionale è una fondazione dotata di personalità giuridica privata costituita, su iniziativa del Comune di Modena, del Comune di Cesena, della Provincia di Modena e della Regione Emilia Romagna, in conformità al D.M. 29 novembre 1990 e al D.M. 12 novembre 2007 al fine di produrre e rappresentare, in condizioni di economicità ma non a scopo di profitto, spettacoli dal vivo e allestimenti di prosa teatrale, con l'inclusione di spazi dedicati alla danza.

In detto ambito, provvede alla gestione d'una pluralità d'impianti di teatro ubicati in Emilia Romagna, ottenuti previamente in uso dalle Amministrazioni pubbliche che ne sono proprietarie.

La Fondazione opera anche al di fuori dei confini regionali e nazionali organizzando tournée e partecipando a manifestazioni e festival di massimo profilo culturale.

La Fondazione ha sede legale in Modena e - alla stregua del criterio identificativo che pone a rapporto le entrate contributive con il valore della produzione - può qualificarsi ente di diritto privato non in controllo pubblico.

Essa si ispira fisionomicamente al modello della Fondazione di partecipazione poiché in essa concorrono l'elemento personale, tipico delle associazioni, e l'elemento patrimoniale, caratteristico della fondazione più propriamente intesa.

Il carattere associativo della Fondazione si ricava dalla compresenza di categorie differenziate di soci (?) e per la possibilità di affiancare all'organo gestorio un organo collegiale avente una funzione di raccordo con la base partecipativa, nonché il compito di deliberare gli atti essenziali alla vita dell'ente.

Sotto il profilo patrimoniale, al fondo di dotazione si aggiunge un fondo di gestione, anch'esso alimentato con i conferimenti dei soci, disponibile al finanziamento dell'attività istituzionale. In entrambi i casi, i fondi assumono una posizione di piena autonomia giuridica rispetto ai conferenti con l'effetto d'escludere la sussistenza d'un obbligo di restituzione persino - residuandone un qualche ammontare - in ipotesi di scioglimento dell'ente fondativo.

## MISSION

Emilia Romagna Teatro Fondazione promuove la cultura teatrale destinando le proprie risorse nella produzione, nella coproduzione nonché nell'allestimento stabile e continuativo di spettacoli di prosa del più elevato livello di qualità artistica rappresentati nelle sedi dell'Ente e presso altri teatri italiani.

La Fondazione persegue finalità di valorizzazione del teatro nazionale sul piano europeo e internazionale, organizzando tournée teatrali e, annualmente, un'importante rassegna internazionale denominata *Vie Festival*.

La Fondazione, inoltre, è attiva anche nell'area della formazione artistica e tecnica con progetti rivolti a formare, sul campo, giovani interessati al mondo teatrale offrendo loro opportunità di studio, d'esperienza e di professionalizzazione.

## SEDI

La Fondazione ha la sede legale in Modena, Largo Garibaldi n. 15.

La Fondazione ha la sede operativa in Modena, al Viale Carlo Sigonio n.50 / 4.

## ASSETTO ISTITUZIONALE

La base partecipativa è suddivisa tra:

- Soci fondatori necessari;
- Soci ordinari sostenitori.

## GOVERNANCE

Gli organi della Fondazione sono:

- il consiglio generale;
- il consiglio d'amministrazione;
- il presidente della Fondazione;
- il collegio dei revisori dei conti.

## IL CONSIGLIO GENERALE

Il consiglio generale è l'organo collegiale al quale è riservata la deliberazione degli atti essenziali alla vita dell'Ente.

È costituito dai legali rappresentanti, o loro delegati, dai Soci Fondatori Necessari e Ordinari Sostenitori, in numero di uno per ciascun socio.

Il consiglio generale ha competenza deliberativa sulle seguenti materie:

- approvazione dello statuto della Fondazione e sue modificazioni;
- nomina dei membri del consiglio d'amministrazione;

(?) Vale a dire soci fondatori necessari, i soci ordinari sostenitori e i soci membri dell'albo speciale.

- nomina all'interno dei consiglieri eletti del Presidente;
- nomina dei membri del collegio dei revisori;
- ammissione dei nuovi soci fondatori necessari determinando l'entità della partecipazione al fondo di dotazione e del contributo alle spese annuali di esercizio;
- ammissione dei soci ordinari sostenitori determinando l'entità del contributo alle spese annuali di esercizio e della partecipazione al fondo di dotazione;
- scioglimento dell'Ente e devoluzione del patrimonio.

#### IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione è composto da sette membri, nel rispetto delle disposizioni in materia di parità d'accesso agli organi d'amministrazione e controllo dell'Ente, di cui alla legge 12 luglio 2011 n. 120, compreso il Presidente.

Il consiglio d'amministrazione dura in carica quattro anni e i consiglieri sono rieleggibili per non più di una volta.

Uno dei membri del consiglio d'amministrazione è nominato dal Ministro competente in materia di spettacolo dal vivo.

Gli ulteriori sei membri che concorrono alla composizione del consiglio d'amministrazione, tra i quali è compreso il presidente della Fondazione, sono nominati tra esperti del settore teatrale, culturale e amministrativo dal consiglio generale, su designazione:

- un componente dalla Regione Emilia-Romagna;
- un componente dal Comune di Modena;
- un componente dal Comune di Cesena;
- un componente dal Comune di Bologna;
- due componenti dai soci ordinari sostenitori <sup>(3)</sup>.

Inoltre, almeno uno dei membri è designato dai soci che sono persone fisiche o soggetti privati. È consentito al consiglio d'amministrazione d'eleggere al proprio interno un vicepresidente.

Sul piano delle competenze funzionali, spetta al consiglio d'amministrazione:

- approvare annualmente il bilancio di previsione e il bilancio d'esercizio;
- approvare gli eventuali aggiornamenti del bilancio di previsione;
- deliberare sugli indirizzi della Fondazione;
- deliberare i programmi d'attività proposti dal direttore;
- nominare il direttore della Fondazione;
- deliberare in merito all'ammissione dei soggetti partecipanti disponendone l'iscrizione all'Albo speciale;
- deliberare la pianta organica del personale dipendente occupato stabilmente dalla Fondazione, fissandone l'inquadramento contrattuale;
- deliberare i regolamenti di servizio degli uffici e dei settori d'attività della Fondazione.
- deliberare le convenzioni e i contratti con gli Enti soci e con i terzi;
- deliberare la misura del contributo alle spese annuali d'esercizio dei soci fondatori necessari e dei soci ordinari sostenitori <sup>(4)</sup>;
- esercitare il controllo su tutte le attività della Fondazione;
- nominare il segretario degli organi collegiali della Fondazione;
- deliberare eventualmente la delega di specifici compiti a singoli consiglieri.

#### IL PRESIDENTE DELLA FONDAZIONE

Il presidente della Fondazione è nominato dal consiglio generale tra i componenti del consiglio d'amministrazione designati dai soci fondatori necessari.

Il presidente:

- convoca e presiede il consiglio generale nonché il consiglio d'amministrazione;
- rappresenta la Fondazione nei suoi rapporti con i terzi e in giudizio

#### IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il collegio dei revisori dei conti si compone di tre membri compreso il Presidente.

I componenti sono nominati dal consiglio generale e durano in carica tre anni.

Il collegio dei revisori dei conti è l'organo di controllo della gestione di Emilia Romagna Teatro al quale compete:

- il controllo sull'amministrazione della Fondazione;
- la redazione d'apposite relazioni al bilancio d'esercizio e al bilancio di previsione annuali nonché alle relative proposte d'aggiornamento;
- la comunicazione a termine di legge o di regolamento, ai fini dei controlli tecnico-amministrativi, delle attività sovvenzionate.

#### IL DIRETTORE DELLA FONDAZIONE

Il direttore della Fondazione sovrintende alla programmazione e alla gestione di tutte le attività della Fondazione.

È nominato dal consiglio d'amministrazione scegliendo tra persone altamente qualificate per l'esperienza nell'ambito delle attività culturali teatrali e/o dell'organizzazione teatrale.

<sup>(3)</sup> Tenendo conto della quota di partecipazione al fondo di dotazione e del contributo annuale al fondo di gestione.

<sup>(4)</sup> Ove il consiglio generale, nell'ambito delle sue competenze, non vi abbia già provveduto.

Il direttore:

- predispone il programma triennale delle attività della Fondazione;
- è responsabile dei risultati nei confronti del consiglio d'amministrazione;
- predispone la bozza di bilancio di previsione annuale;
- assicura la disponibilità del personale artistico e tecnico;
- provvede all'assunzione del personale in organico;
- attua le delibere del consiglio d'amministrazione;
- predispone e sottopone all'approvazione del consiglio d'amministrazione le convenzioni e gli atti con i terzi;
- predispone i contratti con i lavoratori artistici, tecnici e in generale con coloro che sono chiamati a collaborare con la Fondazione;
- predispone la bozza del bilancio d'esercizio annuale;
- predispone le bozze degli eventuali aggiornamenti del bilancio di previsione annuale.

Inoltre, il direttore:

- partecipa, senza diritto di voto, alle sedute del consiglio d'amministrazione;
- esegue le deliberazioni dello stesso e sovrintende all'esercizio delle attività;
- può delegare tutti o parte dei compiti artistici / organizzativi di sua competenza a persone in possesso dei requisiti tecnici o artistici necessari all'espletamento di dette funzioni <sup>(5)</sup>.

---

#### PIANTA ORGANICA

---

La Fondazione, al fine di rendere chiari i ruoli e le responsabilità nell'ambito del proprio processo organizzativo e decisionale, ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo, costantemente verificato e aggiornato e diffuso all'interno della Fondazione, nel quale sono specificate le aree organizzative in cui si suddivide l'attività della Fondazione.

---

#### PREVENZIONE INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO

---

In materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro <sup>(6)</sup>, la Fondazione s'è dotata d'una struttura organizzativa conforme a quella richiesta dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di ridurre – e, quindi, gestire – i rischi infortunistici per i lavoratori.

Nell'ambito della struttura organizzativa in materia, operano:

- il datore di lavoro;
- i coordinatori;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- gli addetti al primo soccorso;
- gli addetti alla prevenzione degli incendi;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni alla Fondazione che svolgono attività rilevanti in materia di SSL:
  - soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione;
  - produttori e i fornitori di beni e servizi;
  - progettisti, installatori e montatori d'impianti, d'attrezzature di teatro o d'altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di sicurezza sul lavoro sono definiti in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Fondazione, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito.

A tale proposito, la Fondazione esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse.

---

<sup>(5)</sup> Con l'avvertenza, per quel che qui importa, che detta delega è operante previa deliberazione *ad hoc* del consiglio d'amministrazione.

<sup>(6)</sup> D'ora innanzi, in breve, anche SSL.

## IL PRESENTE MOG 231

### RATIO

L'adozione d'un MOG 231, se, per un verso, permette di dare vita a un sistema di controllo avente a oggetto l'agire imprenditoriale, per l'altro verso, consente di fissare e divulgare principi etici in grado di migliorare gli *standard* comportamentali della Fondazione.

Il presente MOG 231 si pone, dunque, l'obiettivo di (ri-)configurare un sistema, strutturato e organico, di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione di reati, nonché a rendere maggiormente efficace il sistema di controlli (già) in essere.

In quest'ottica, in altre parole, il presente MOG 231 vuole essere fondamentale strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, etc., gravitano intorno alla Fondazione e che sono, per questo solo, sempre chiamati a adottare comportamenti corretti, trasparenti e in linea con i valori etici propri della Fondazione stessa.

### PROGETTO MOG 231

Il progetto che s'è inteso realizzare al fine d'adattare sistemi e procedure aziendali della Fondazione alla situazione normativamente imposta dalla vigente legislazione in materia s'è snodato attraverso le seguenti attività.

- Analisi statica della Fondazione.

Quest'attività è stata finalizzata a acquisire le informazioni necessarie per descrivere la Fondazione, la sua *mission*, la sua organizzazione e le sue funzioni, nonché per identificarne le procedure (7).

- Strutturazione delle interviste.

Quest'attività è stata finalizzata a redigere le domande attraverso le quali le singole funzioni aziendali hanno potuto descrivere attività e prassi aziendali.

- Somministrazione delle interviste.

Quest'attività è stata finalizzata a acquisire le principali informazioni aventi a oggetto attività e prassi aziendali.

- Mappatura delle aree a rischio-reato.

Quest'attività è stata finalizzata a individuare le aree aziendali nell'ambito delle quali erano effettivamente presenti rischi di commissione di reati.

- *Gap analysis*.

Quest'attività è stata finalizzata a valutare gli scostamenti tra gli originari assetti aziendali e quelli imposti dalla vigente legislazione in materia.

- Elaborazione delle procedure.

Quest'attività è stata finalizzata a definire chiare dipendenze e inter-relazioni gerarchiche, nonché a formalizzare chiare attribuzioni di responsabilità e di compiti.

- Verifica di tenuta delle procedure.

Quest'attività è stata finalizzata a verificare l'effettiva compatibilità delle procedure elaborate con le prassi aziendali in essere.

- Consegna del MOG 231.

Quest'attività è stata finalizzata a illustrare la parte generale, le parti speciali, il codice etico e il sistema disciplinare dell'adottando MOG 231.

- Adozione del MOG 231.

Quest'attività è stata finalizzata a adottare formalmente il MOG 231.

- Informazione e formazione.

Quest'attività è stata finalizzata a informare circa l'intervenuta adozione del MOG 231, nonché a formare circa la sua quotidiana applicazione.

(7) Si precisa, per quanto occorrer possa, che la relativa documentazione elettronico-cartacea, archiviata a opera del team, è visionabile da parte di responsabili di progetto e componenti l'organismo di vigilanza.

## TEAM

La concreta realizzazione di detto progetto è transitata attraverso la costituzione d'un *team* multi-disciplinare, coordinato da un responsabile di progetto chiamato a individuare tempi, modalità e logiche operativi.

Previa costante verifica dello stato d'avanzamento lavori, più precisamente, detto *team* s'è innanzitutto premurato di conoscere la Fondazione e di studiarne l'originario assetto organizzativo e ciò anche nell'ottica di poterne correttamente descrivere, in chiave statica – c.d. situazione *as is* –, le aree e le attività a rischio di commissione di reati, individuando altresì i relativi *process owner*.

Su queste basi, è stato quindi possibile dare vita a una vera e propria attività di *risk assessment* finalizzata a verificare il rischio di commissione di reati alla luce della gestione propria di dette aree e di dette attività da parte della Fondazione.

La *gap analysis* alla quale, così impostata la questione, s'è dato vita ha permesso di mettere a fuoco criticità – *gap* appunto – a partire dalle quali sono state individuate azioni finalizzate a superare / mitigare le stesse.

Dette azioni, per quel che qui importa, sono state compendiate in apposito documento denominato *Action plan*, chiamato a riassumere criticità e relative azioni correttive anche sulla base d'un'analisi costi-benefici chiamata a fotografare i costi, anche organizzativi, legati alla necessità di superare / mitigare dette criticità e i benefici destinati a derivarne sul piano proprio dell'effettivo rischio di commissione di reati.

Su queste basi, il *team* s'è quindi premurato di redigere l'adottando MOG 231 avendo cura di calare nell'ambito dello stesso tutte le regole che derivano dalle leggi e dalle buone prassi vigenti in materia, sempre filtrando le medesime attraverso il prisma proprio della specifica realtà aziendale di riferimento e ciò a fini d'effettiva "customerizzazione" di detto progetto.

## STRUTTURA

Alla luce di quanto precede, il presente MOG 231 risulta così strutturato:

- parte generale;
- codice etico;
- statuto dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare;
- introduzione alle parti speciali;
  
- parte speciale A  
Indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello Stato, d'un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o d'un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- parte speciale B  
Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- parte speciale C  
Delitti di criminalità organizzata;
- parte speciale D  
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- parte speciale E  
Delitti contro la personalità individuale;
- parte speciale F  
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- parte speciale G  
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- parte speciale H  
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- parte speciale I  
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- parte speciale J  
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- parte speciale K  
Impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare;
- parte speciale L  
Reati tributari;
  
- procedure.



## MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

La metodologia posta a base dell'individuazione delle aree a rischio di commissione di reati, nonché della quantificazione e della valutazione del grado del rischio per singola area è quella dettagliatamente descritta nell'*Introduzione alle parti speciali*.

Sulla base di detta metodologia, nell'ambito delle aree amministrativa, commerciale e operativa della Fondazione, sono state individuate le seguenti aree a rischio di commissione di reati.

Indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello Stato, d'un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o d'un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)

- Area Personale e sicurezza;
- Risorse finanziarie;
- Contabilità e fatturazione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Bilancio;
- Dispositivi informatici;
- Area Comunicazione, promozione e ufficio stampa;
- Appalti e subappalti;
- Omaggi;
- Rapporti con la pubblica amministrazione;
- Rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio
- Danza;
- Area scuola di teatro;
- Area attività sul territorio e rapporto con le scuole.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)

- Dispositivi informatici.

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

- Area Personale e sicurezza;
- Risorse finanziarie;
- Contabilità e fatturazione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Bilancio;
- Dispositivi informatici;
- Area Comunicazione, promozione e ufficio stampa;
- Fornitori;
- Acquisti;
- Appalti e subappalti;
- Omaggi;
- Rapporti con la pubblica amministrazione;
- Rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio;
- Danza;
- Area Teatri Storchi e delle Passioni;
- Area Teatri Arena del Sole, delle Moline, Fabbri e Dadà;
- Area Teatro Bonci.

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)

- Area Personale e sicurezza;
- Risorse finanziarie;
- Contabilità e fatturazione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Bilancio;
- Area Comunicazione, promozione e ufficio stampa;
- Fornitori;
- Appalti e subappalti;
- Omaggi;
- Rapporti con la pubblica amministrazione;
- Rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio;
- Danza;
- Area Teatri Storchi e delle Passioni;
- Area Teatri Arena del Sole, delle Moline, Fabbri e Dadà;
- Area Teatro Bonci.

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

- Area Personale e sicurezza;

- Risorse finanziarie;
- Dispositivi informatici;
- Appalti e subappalti;
- Rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio;
- Danza;
- Area Scuola di teatro;
- Area Attività sul territorio e rapporto con le scuole;
- Area Teatri Storchi e delle Passioni;
- Arena del Sole, Fabbri di Vignola, Dadà;
- Area Teatri Arena del Sole, delle Moline, Fabbri e Dadà;
- Area Teatro Bonci.

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)

- Area Personale e sicurezza;
- Appalti e subappalti;
- Area Produzione, distribuzione, programmazione stagioni, estero;
- Danza;
- Area Scuola di teatro;
- Area Attività sul territorio e rapporto con le scuole;
- Area Teatri Storchi e delle Passioni;
- Area Teatri Arena del Sole, delle Moline, Fabbri e Dadà;
- Area Teatro Bonci.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)

- Risorse finanziarie;
- Contabilità e fatturazione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Bilancio;
- Area Comunicazione, promozione e ufficio stampa;
- Acquisti;
- Omaggi.

Delitti in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti (art. 25 octies.1)

- Area Personale e sicurezza;
- Risorse finanziarie.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)

- Dispositivi informatici;
- Area Comunicazione, promozione e ufficio stampa;
- Area Tecnica e logistica;
- Area Produzione, distribuzione, programmazione stagioni, estero;
- Danza;
- Area Scuola di teatro.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)

- Area Personale e sicurezza;
- Fornitori;
- Omaggi;
- Rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

- Area Personale e sicurezza;
- Risorse finanziarie;
- Contabilità e fatturazione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Appalti e subappalti;
- Rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)

- Area Personale e sicurezza;
- Risorse finanziarie;
- Contabilità e fatturazione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Bilancio;

- Acquisti;
- Appalti e subappalti;
- Omaggi;
- Rapporti con la pubblica amministrazione.

---

#### REATI NON CONFIGURABILI

---

Alla luce dell'attuale attività aziendale propria della Fondazione, invece, non sono sembrati configurabili, nemmeno in astratto, i seguenti reati:

- 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*.1);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o d'eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevices*);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- reati transnazionali;
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ex art. 12 l. 14-1-2013, n. 9.

---

#### SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDI PREVENTIVI

---

Onde ridurre i rischi di commissione di reati a livelli accettabili, la Fondazione ha inteso predisporre controlli e presidi preventivi.

Il sistema di controlli adottato, anche alla luce di quanto suggerito, in sede di proprie linee-guida, da Confindustria, s'è snodato attraverso:

- l'adozione d'un codice etico;
- l'implementazione del sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, avente a oggetto l'attribuzione di responsabilità;
- l'implementazione delle procedure, manuali e informatiche, finalizzate a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali;
- la separazione di compiti tra coloro che gestiscono attività a rischio di commissione di reati;
- l'assegnazione di poteri, autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- la comunicazione del MOG 231;
- la formazione.

Alla luce di quanto precede, sono state, quindi, formalizzate e redatte:

- le parti speciali del presente MOG 231 relative:
  - alle fattispecie di reato;
  - al codice etico;
  - al sistema disciplinare;
  - allo statuto dell'organismo di vigilanza;
- i protocolli preventivi predisposti per ciascuna area a rischio di commissione di reati, oggetto di dettagliata analisi nelle procedure operative.

---

#### GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

---

Il decreto, come noto, impone agli enti d'individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati.

Vero ciò, la Fondazione ha inteso prevedere:

- che tutte le operazioni in materia vengano poste in essere mediante esclusivo utilizzo di conti correnti bancari intestati alla Fondazione;
- che, periodicamente, vengano poste in essere operazioni di verifica aventi a oggetto saldi e operazioni di cassa;
- che il vertice aziendale definisca i fabbisogni finanziari a medio e lungo termine, le forme e le fonti di copertura, dandone altresì evidenza nell'ambito di specifici reports.

Con specifico riferimento ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1), la Fondazione ha inteso prevedere:

- che venga garantita la legittima provenienza e il lecito utilizzo degli strumenti di pagamento diversi dal contante;
- che tutte le operazioni in materia vengano poste in essere mediante l'utilizzo esclusivo di canali e di servizi di pagamento abilitati;
- che, prima di porre in essere le anzidette operazioni, venga consultato l'elenco degli intermediari per i servizi di pagamento abilitati <sup>(8)</sup>;
- che vengano periodicamente monitorati tutti gli strumenti di pagamento al fine di garantirne la titolarità.

Nell'ipotesi di soggetti abilitati all'estero, la Fondazione ha inteso prevedere che, prima di porre in essere le anzidette operazioni, vengano verificati gli estremi delle autorizzazioni rilasciate dalle autorità di vigilanza estere <sup>(9)</sup>.

Nell'ipotesi d'utilizzo di valuta virtuale, la Fondazione ha inteso prevedere che venga verificata la liceità con riguardo alla provenienza delle valute <sup>(10)</sup>.

---

#### PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE

---

La Fondazione, in ogni caso, ha inteso condividere e fare propri i seguenti principi generali di prevenzione:

- esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità d'archiviazione della documentazione rilevante;
- segregazione di compiti e, conseguente, separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- poteri autorizzativi di spesa e di firma che devono essere:
  - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie d'approvazione delle spese;
  - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Fondazione;
- tracciabilità:
  - ogni operazione inerente attività sensibili deve essere adeguatamente documentata;
  - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;
  - devono essere dettagliatamente disciplinati i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione / distruzione delle registrazioni effettuate;
- attività di monitoraggio, finalizzata all'aggiornamento periodico e tempestivo di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa.

---

#### RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

---

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 sono state approvate le disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Dette disposizioni, oltre a introdurre e rafforzare gli strumenti di prevenzione dei fenomeni corruttivi, hanno identificato i soggetti istituzionalmente deputati alla loro successiva applicazione.

A un primo livello, il dipartimento della funzione pubblica ha il compito di predisporre, sulla base di linee guida elaborate d'apposito comitato interministeriale, un Piano Nazionale Anticorruzione nell'ambito del quale siano individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, in coerenza con le prescrizioni dello stesso, contenga l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione che ne caratterizzano l'attività e indichi quali interventi organizzativi saranno posti in essere a fini di prevenzione.

Con il d.lgs. 33 / 2013 è stata riordinata la disciplina avente a oggetto gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione d'informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Con il d.lgs. n. 97 / 2016 è stata ampliata la sfera d'operatività della disciplina della trasparenza distinguendo, alla base, tra soggetti che adottano il PTPC e quelli che assumono misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231 / 2011.

D'indubbio rilievo le modifiche apportate al d.lgs. n. 33/2013 che all'art. 2 *bis* prescrive:

---

<sup>(8)</sup> Mediante il sito internet della Banca d'Italia.

<sup>(9)</sup> Mediante la pagina home dei siti internet degli intermediari di riferimento.

<sup>(10)</sup> Per quel che qui importa, la valuta deve provenire da exchange iscritti al correlativo Albo nazionale (v. sezione Area Cambiavalute, consultabile all'indirizzo internet [www.organismo-am.it](http://www.organismo-am.it)).

- una definizione di pubblica amministrazione operata per rinvio alle previsioni contenute nell'art. 1, comma 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- l'estensione della disciplina della trasparenza nei confronti:
  - degli enti pubblici economici;
  - degli ordini professionali;
  - delle società a controllo pubblico ai sensi del d.lgs. 175 / 2016 a esclusione delle società emittenti azioni quotate in mercati regolamentati;
  - delle associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, ancorché privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500 mila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari / dei componenti dell'organo di gestione / d'indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni;
- l'estensione della stessa medesima disciplina vigente per le pubbliche amministrazioni «in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle società in partecipazione pubblica e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche / di gestione di servizi pubblici».

Inoltre, relativamente alle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, il nuovo comma 2 bis dell'art. 1 della legge n. 190/2012 impone tanto alle pubbliche amministrazioni, quanto agli altri soggetti «di cui all'articolo 2 bis, comma 2 del d. lgs. n. 33 / 2013» d'osservare le previsioni del P.N.A. secondo un regime differenziato sicché le prime sono tenute a adottare il PTPC, i secondi devono, più limitatamente, «assumere misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 231 / 2011».

Il PNA 2016 ha rappresentato il frutto d'una prima elaborazione organica della materia strutturandosi in un vero e proprio Piano che affianca a una parte generale, nella quale sono affrontate questioni d'impostazione sistematica dei PTPC, approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti d'interesse ove s'analizzano, in relazione alle specifiche peculiarità, i possibili rischi corruttivi e s'ipotizzano misure organizzative e di contrasto al fenomeno.

Successivamente, con il PNA 2019-2021 l'Autorità s'è principalmente soffermata sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA rivedendo e consolidando in un unico atto d'indirizzo tutte le indicazioni precedentemente date anche sulla base degli orientamenti maturati nel corso del tempo / oggetto d'appositi atti regolatori.

Il PNA 2019, in sintonia con l'analisi esposta nel PNA 2016, si sofferma sulla disciplina dei soggetti diversi dalle Pubbliche amministrazioni che, ai sensi del ricordato art. 2 bis del d.lgs. n. 33 / 2013, concorrono a formare una categoria unitaria e residuale inclusiva, tra gli altri, delle fondazioni e degli enti di diritto privato comunque denominati.

Anche questi enti sono tenuti a applicare la disciplina della prevenzione della corruzione e, per quanto concerne la trasparenza, a pubblicare dati e informazioni riguardanti sia l'organizzazione sia l'attività svolta, «in quanto compatibile».

Per quanto attiene più specificatamente alle misure di prevenzione della corruzione, il d.lgs. n. 97 / 2016 all'art. 41 indica che anche gli enti di diritto privato, se in controllo pubblico, devono adottare misure di prevenzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 231 / 2001 (art. 1, co. 2 bis, l. 190/2012).

Tali enti, pertanto, in coerenza con le finalità della l. 190/2012 provvedono a integrare il MOG 231 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e d'illegalità.

Le misure devono essere riportate in un documento unitario che tiene luogo del PTPC anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC.

Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del decreto, le misure in parola dovranno essere illustrate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che a esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

#### ADOZIONE E AGGIORNAMENTI

Il presente MOG 231 è stato adottato dal consiglio d'amministrazione della Fondazione che dovrà curarne gli aggiornamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

- modifiche:
  - legislative;
  - organizzative / gestionali della Fondazione;
- significative violazioni del presente MOG 231.

#### COMUNICAZIONE

Volendo dare efficace attuazione allo stesso, la Fondazione ha inteso assicurare la comunicazione del presente MOG 231 e verso l'interno – i.e. verso i propri dipendenti – e verso l'esterno – i.e. verso i soggetti che, pur non rivestendo formalmente la qualifica di dipendente, operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi propri della Fondazione –.

Ciò affinché risultasse chiaro che:

- in caso di violazioni del MOG 231:
  - alla Fondazione potranno essere irrogate sanzioni amministrative;
  - alla persona che opera in nome e per conto della stessa potranno essere irrogate sanzioni disciplinari;
- la Fondazione non intende tollerare violazioni del MOG 231, venendo qui in emergenza, comunque s'imposti la questione, comportamenti contrari a quelli che sono i principi etici della stessa.

---

#### FORMAZIONE

---

La formazione è stata somministrata <sup>(1)</sup> avendo specifico riguardo a:

- soggetti apicali e persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;
- principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

Essa verrà periodicamente rinnovata e ciò al duplice fine di:

- comunicare modifiche:
  - legislative;
  - organizzative / gestionali della Fondazione;
- adeguatamente formare anche i soggetti neoassunti.

All'esito d'ogni singola sessione formativa, in ogni caso, i partecipanti alla stessa, se, per un verso, hanno compilato / compileranno il relativo registro-presenze <sup>(2)</sup>, per l'altro verso, sono stati / saranno fatti destinatari di relativo attestato di partecipazione.

La formazione dell'organismo di vigilanza è stata concordata con un consulente esterno della Fondazione, esperto in materia e è stata somministrata con l'obiettivo di fare sì che detto organismo fosse provvisto d'elevata comprensione tecnica del presente MOG 231, nonché degli strumenti utili in vista dell'effettivo adempimento del proprio compito.

---

#### ORGANISMO DI VIGILANZA

---

Abbiamo detto che, per andare esente da responsabilità, la Fondazione dovrà provare, tra l'altro, d'avere affidato il compito di vigilare sul MOG 231 a un organismo dotato d'autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.

Da quanto precede discende che l'affidamento di detto compito a detto organismo contrassegna presupposto indispensabile affinché la Fondazione possa essere esonerata da responsabilità ex decreto.

In quest'ottica, le linee-guida di Confindustria suggeriscono che a venire qui in emergenza sia organismo caratterizzato da:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Nel caso di specie, detto organismo:

- ha struttura collegiale;
- è composto da un componente interno e da due componenti esterni alla stessa.

I componenti detto organismo:

- sono nominati dal consiglio d'amministrazione;
- restano in carica tre anni;
- sono rieleggibili.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, i componenti detto organismo non sono soggetti a potere e direzione gerarchico-disciplinare degli organi e delle funzioni aziendali.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dei componenti detto organismo:

---

<sup>(1)</sup> Sulla base dell'allegato piano di formazione (ALL. 1).

<sup>(2)</sup> E ciò affinché dell'attività che qui c'occupa esista traccia formale.

- le cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- la condanna, anche non definitiva, per reati previsti dal decreto;
- la condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione;
- la condanna, anche non definitiva, per reati per delitti finanziari;
- la mancata, ingiustificata, partecipazione a due riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dal relativo statuto;
- l'esercizio d'attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella della Fondazione.

Nelle ipotesi più gravi, il consiglio d'amministrazione può decidere la sospensione cautelare dei componenti detto organismo e la nomina di componenti *ad interim*.

Il consiglio d'amministrazione può revocare i componenti detto organismo nelle ipotesi:

- passate in rassegna dal relativo regolamento;
- di gravi inadempimenti del mandato.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, detto organismo:

- pone in essere attività ispettive periodiche sulla base d'un piano di monitoraggio annuale che specifichi frequenza e tipologia (pianificata / a sorpresa) di dette attività;
- accede a tutti i documenti aziendali e, più in generale, a tutte le informazioni inerenti le attività sensibili proprie della Fondazione;
- può richiedere la collaborazione di tutte le funzioni aziendali e, più in generale, di tutti i dipendenti;
- può ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità;
- propone l'applicazione delle necessarie sanzioni alla funzione titolare del potere disciplinare;
- propone i più opportuni programmi di formazione in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- comunica periodicamente le attività svolte e le segnalazioni ricevute al consiglio d'amministrazione.

In conformità a quanto previsto dal decreto, detto organismo deve essere informato in merito a ogni notizia rilevante in vista dell'applicazione del presente MOG 231 e del suo eventuale aggiornamento.

Detto obbligo ha a oggetto qualsivoglia notizia relativa:

- a comportamenti non in linea con quanto previsto dal presente MOG 231;
- a eventuali variazioni organizzative a livello aziendale;
- a operazioni che presentino profili tali da indurre a ravvisare il pericolo di commissione di reati previsti dal decreto;
- alla commissione di reati previsti dal decreto.

---

#### FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI

---

L'organismo riferisce all'organo amministrativo e all'organo di controllo in merito all'attuazione del presente MOG 231, dall'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati e i suggerimenti sulle eventuali azioni da intraprendere.

In particolare, sono previste quattro linee di reporting:

- periodicamente all'organo amministrativo, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- annualmente, nei confronti dell'organo amministrativo, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'organismo di vigilanza stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del presente MOG 231;
- occasionalmente nei confronti dell'organo di controllo, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali, potendo ricevere dall'organo di controllo richieste d'informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni;
- in ogni caso, all'organo amministrativo e all'organo di controllo, qualora si verifichi una violazione del presente MOG 231.

L'organismo può essere convocato in qualsiasi momento sia dall'organo amministrativo sia dall'organo di controllo e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del MOG 231 o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia d'un corretto e efficace flusso informativo, nonché al fine d'un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

---

#### FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

---

Devono essere immediatamente trasmesse all'organismo le informazioni aventi a oggetto le violazioni del MOG 231.

WHISTLEBLOWING <sup>(13)</sup>

Il *whistleblowing* è l'istituto attraverso il quale i dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti connessi in senso lato all'organizzazione aziendale nell'ambito della quale s'è verificata la violazione possono segnalare la stessa, nonché, più in generale, potenziali violazioni e / o illeciti di cui siano stati testimoni.

Così impostata la questione, saranno quindi oggetto di segnalazione le condotte:

- che, (pur) non integrando alcuna fattispecie di reato, possono determinare una violazione del presente MOG 231;
- che, integrando una fattispecie di reato, possono cagionare la responsabilità della Fondazione ex decreto.

Se il destinatario delle segnalazioni, così come individuato dalla Fondazione, è l'organismo dotato d'autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, le stesse potranno avere a oggetto tutte le violazioni che ledono il pubblico interesse e / o che s'appalesano riconducibili:

- ai servizi, prodotti e mercati finanziari;
- alla prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- alla sicurezza e conformità dei prodotti;
- alla tutela dell'ambiente;
- alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
- alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

In quest'ottica, la Fondazione ha istituito più canali che consentono a amministratori, soggetti in posizione apicale, soggetti subordinati, soggetti in qualunque modo connessi all'organizzazione aziendale, e a tutti i soggetti sotto la direzione d'appaltatori, subappaltatori e fornitori di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ex decreto, fondate su:

- elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del presente MOG 231.

Detti canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La Fondazione ha previsto:

- il divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi:
  - viola le misure di tutela del segnalante;
  - effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

La Fondazione ha previsto che:

- la violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione debba essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro in vista dell'adozione da parte dello stesso di tutti i provvedimenti di propria competenza;
- il licenziamento, ritorsivo o discriminatorio del segnalante, sia nullo, così come nulli siano il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante a altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## CODICE ETICO

Il codice etico che la Fondazione ha inteso adottare esprime i principi etici propri della Fondazione e che la Fondazione stessa intende coltivare nella convinzione che un'impresa debba essere valutata per la qualità di prodotti e servizi, ma anche e soprattutto per la capacità di produrre valore e valori.

In quest'ottica, detto codice etico, se, per un verso, intende fissare *standard* etici di riferimento che reggano e governino condotta e azioni proprie della Fondazione, per l'altro verso, vuole passare in rassegna i diritti, i doveri e le responsabilità propri della Fondazione verso amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, pubblica amministrazione, organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali, clienti, fornitori, concorrenza, terzi, *media* e componenti l'organismo di vigilanza.

Sempre in quest'ottica, se tutti i destinatari di detto codice etico (amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, terzi e componenti l'organismo di vigilanza, etc.), nessuno escluso, dovranno conformare il proprio operato alle prescrizioni ivi contenute, in nessun modo il convincimento d'agire nell'interesse o a vantaggio della Fondazione potrà giustificare l'adozione di comportamenti contrari alle stesse e / o alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231.

<sup>(13)</sup> In proposito, v. anche *Whistleblowing policy* costituente parte integrante del presente MOG 231.



Con l'avvertenza, per quel che qui importa, che detto codice non rappresenta, né vuole rappresentare, documento immutabile, potendo sempre essere suscettibile d'aggiornamento e d'integrazioni in funzione d'eventuali mutamenti, interni e / o esterni, della Fondazione, nonché delle esperienze proprie della stessa.

Ciò al fine d'assicurare piena coerenza tra i valori-guida ivi assunti alla stregua di principi fondamentali propri della Fondazione e i comportamenti che la stessa deve tenere sulla base di quanto stabilito in detto codice etico.

Nello specifico, la Fondazione, se, per un verso, intende tutelare e promuove i diritti umani, per l'altro verso, è consapevole del fatto che la tutela della personalità individuale, nonché della libertà e dell'incolumità della persona rappresentino valori imprescindibili.

Parimenti, la Fondazione riconosce primaria rilevanza alla minore età e, conseguentemente, alla repressione di comportamenti che potrebbero configurare reati di natura sessuale in danno di minori.

È assoluto convincimento della Fondazione che le azioni, le operazioni, i contratti, e, più in generale, tutti i comportamenti tenuti da coloro che contribuiscono alla *mission* aziendale debbano essere improntati alla massima integrità, alla massima onestà, alla massima correttezza e alla massima lealtà e che detti valori si debbano tradurre in azioni concrete.

Parimenti, è assoluto convincimento della Fondazione che equità e obiettività rappresentino valori che devono guidare condotta e azioni.

La Fondazione crede altresì nella trasparenza, intesa essa alla stregua di quello specifico valore che fa sì che la Fondazione s'impegni a diffondere informazioni veritiere, complete e comprensibili, in modo da permettere a chiunque d'assumere comportamenti consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la Fondazione stessa.

Ma non potrebbe esservi trasparenza se, parallelamente, non vi fossero riservatezza e responsabilità, dovendo la Fondazione sempre tutelare, anche da questo punto di vista, i propri *stakeholders* e, soprattutto, volendo la stessa ispirare le proprie azioni a principi di sana e prudente gestione.

Anche in quest'ottica, la Fondazione intende riservare specifiche attenzioni per le materie della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente e ciò anche attraverso il rispetto delle normative nazionali / internazionali di riferimento.

---

#### SISTEMA DISCIPLINARE

---

Il decreto, come noto, indica, quale condizione essenziale in vista dell'efficace attuazione del MOG 231, la costruzione d'un sistema idoneo a sanzionare le violazioni dello stesso.

Le sanzioni ivi previste, più precisamente, se, per un verso, dovranno essere irrogate in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG 231, per l'altro verso, dovranno rispettare i seguenti principi:

- legalità;
- complementarietà;
- tipicità;
- contraddittorio;
- tempestività;
- gradualità;
- pubblicità.

Il sistema disciplinare che qui c'occupa è costruito a partire dalle norme:

- del codice civile;
- dello statuto dei lavoratori;
- del vigente CCNL.

Quanto agli amministratori, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni <sup>(14)</sup>:

- richiamo scritto;
- diffida in ipotesi di:
  - adozione di comportamenti non coerenti con il presente MOG 231 e relativo codice etico;
  - violazione delle procedure aziendali;
- decurtazione degli emolumenti in ipotesi d'adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto;
- sospensione per il periodo di tempo ritenuto opportuno e comunque non superiore a sei mesi;
- revoca (ex art. 2383 c.c.) in ipotesi di:
  - adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto e tali da causare il rischio di concreta applicazione in danno della Fondazione di misure ex decreto;

---

<sup>(14)</sup> Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

- violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettuazione, con colpa grave / dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

Quanto ai dipendenti, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni <sup>(15)</sup>:

- rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di:
  - violazione delle procedure interne previste dal presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
  - condotta consistente in tolleranza d'irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o d'obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio o per gli interessi della Fondazione;
- rimprovero inflitto per iscritto in ipotesi di:
  - condotte punibili con rimprovero inflitto verbalmente, ma che, per conseguenze specifiche o a causa di recidiva, presentino maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal presente MOG 231, adozione ripetuta di condotte non conformi alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231, etc.);
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte di preposti d'irregolarità lievi commesse da appartenenti al personale;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 <sup>(16)</sup> / 4 ore <sup>(17)</sup> di retribuzione e sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 <sup>(18)</sup> / 5 giorni <sup>(19)</sup> in ipotesi di:
  - inosservanza delle procedure previste dal presente MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della Fondazione;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali:
    - da esporre la Fondazione a situazioni oggettive di grave pericolo;
    - da determinare per la Fondazione riflessi negativi;
  - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - effettuazione, con colpa grave, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.
- licenziamento per giustificato motivo in ipotesi di:
  - violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare possibili applicazioni in danno della Fondazione delle sanzioni previste dal decreto;
  - inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.) in ipotesi di:
  - palese violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare concrete applicazioni in danno della Fondazione delle misure previste dal decreto (dovendosi ravvisare in dette condotte violazioni dolose di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Fondazione o a terzi);
  - condotte dirette alla commissione di reati previsti dal decreto;
  - effettuazione, con dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

Quanto ai consulenti, collaboratori e terzi, qualsivoglia condotta contrastante con le prescrizioni contenute nel presente MOG 231 potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con gli stessi.

La Fondazione si riserva espressamente la facoltà di proporre domanda di risarcimento qualora da dette condotte derivino danni concreti a livello e materiale e d'immagine.

Quanto ai componenti l'organismo di vigilanza, gli stessi sono solidalmente responsabili nei confronti della Fondazione per i danni derivanti dall'inosservanza:

- degli obblighi di legge;
- degli obblighi di diligenza;
- degli obblighi di riservatezza dell'identità del *whistleblower*.

Detta responsabilità non s'estende a chi, a sua volta componente l'organismo di vigilanza, essendo immune da colpa, abbia fatto scrivere a verbale il proprio dissenso, dandone tempestivamente comunicazione al consiglio d'amministrazione.

<sup>(15)</sup> Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

<sup>(16)</sup> In caso d'impiegati e di tecnici dipendenti dai teatri.

<sup>(17)</sup> In caso d'attori, ballerini, coristi, orchestrali e tecnici scritturati dai teatri, dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista e operetta, nonché dalle formazioni sociali, cooperative o in qualsiasi altra forma costituite.

<sup>(18)</sup> In caso d'impiegati e di tecnici dipendenti dai teatri.

<sup>(19)</sup> In caso d'attori, ballerini, coristi, orchestrali e tecnici scritturati dai teatri, dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista e operetta, nonché dalle formazioni sociali, cooperative o in qualsiasi altra forma costituite.

Condotte negligenti e / o imperite che abbiano causato omesso controllo sull'attuazione e sull'aggiornamento del presente MOG 231 potranno determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con i componenti l'organismo di vigilanza.

---

ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

---

#### ORGANI SOCIALI

Assunta la notizia della violazione, l'organismo di vigilanza informerà l'organo di controllo e l'organo amministrativo, i quali, considerata la gravità del fatto commesso, provvederanno a assumere le opportune iniziative.

Detta comunicazione da parte di detto organismo dovrà contenere:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del MOG 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e / o altri elementi;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito di tale comunicazione, l'organo amministrativo convocherà il soggetto responsabile della violazione affinché partecipi a una riunione congiunta dell'organo amministrativo, dell'organo di controllo e dell'organismo di vigilanza, con convocazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del MOG 231 oggetto di violazione;
- la data fissata per la riunione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e / o deduzioni scritte a propria difesa nel termine di cinque giorni dalla comunicazione stessa.

L'organo amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti nel corso della suddetta riunione, archivia il procedimento ovvero determina la sanzione ritenuta applicabile.

#### DIPENDENTI

La procedura d'accertamento e l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti è espletato nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del CCNL applicabile.

Il dipendente destinatario del provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare per illegittimità il provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 20-5-1970, n. 300 o di quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, ove previsto.

#### COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

Assunta la notizia della violazione, l'organismo di vigilanza trasmetterà all'organo amministrativo e all'organo di controllo ovvero al dirigente preposto alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una comunicazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del presente MOG 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e / o altri elementi;
- una proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna rispetto al caso concreto.

Rispettivamente l'organo amministrativo ovvero il dirigente preposto:

- si pronuncerà in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura come contrattualmente previsto, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'organismo di vigilanza;
- comunicherà la propria decisione per iscritto al soggetto interessato.

---

## PIANO DI FORMAZIONE

L'attività di formazione ha avuto a oggetto i seguenti argomenti:

- *Societas delinquere potest*: la responsabilità (para-)penale degli enti;
- Destinatari;
- Illeciti;
- Imputazione;
- Interesse;
- Vantaggio;
- Soggetti;
- MOG 231;
- Adozione;
- Idoneità;
- Codice etico;
- Sistema disciplinare;
- Formazione;
- Organismo di vigilanza;
- *Whistleblowing*;
- Sanzioni;
- Trasformazione;
- Fusione;
- Scissione;
- Cessione;
- Estinzione.



TEATRO NAZIONALE

EMILIA ROMAGNA  
TEATRO FONDAZIONE

MOG 231  
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

## **CODICE ETICO**

**SEZIONE I - PREMESSA**

RATIO  
AMBITO D'APPLICAZIONE

**SEZIONE II – PRINCIPI GENERALI**

INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ  
DIRITTI UMANI E LIBERTÀ INDIVIDUALI  
MINORI  
TRASPARENZA  
RISERVATEZZA  
RESPONSABILITÀ  
AMBIENTE  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  
SOSTANZE ALCOLICHE / STUPEFACENTI / PSICOTROPE

**SEZIONE III – NORMAE AGENDI**

ORGANI SOCIALI  
DIPENDENTI / COLLABORATORI  
ORGANIZZAZIONI POLITICHE / SINDACALI  
CLIENTI  
FORNITORI  
TERZI  
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
CONCORRENZA  
PROPRIETÀ INTELLETTUALE E ANTICONTRAFFAZIONE

**SEZIONE IV – RISORSE UMANE**

POLITICHE  
VALORIZZAZIONE  
BENESSERE  
DIVERSITÀ  
PROTEZIONE DEI DATI

**SEZIONE V – ATTUAZIONE**

DIFFUSIONE  
COMUNICAZIONE E FORMAZIONE  
VIOLAZIONI DEL CODICE  
ORGANISMO DI VIGILANZA

## CODICE ETICO

### SEZIONE I - PREMESSA

#### RATIO

---

1. Il presente codice etico esprime i principi etici propri della fondazione e che la fondazione stessa intende coltivare nella convinzione che un'impresa debba essere valutata per la qualità di prodotti e servizi, ma anche e soprattutto per la capacità di produrre valore e valori.
2. In quest'ottica, il presente codice etico, se, per un verso, intende fissare *standard* etici di riferimento che reggano e governino condotta e azioni proprie della fondazione, per l'altro verso, passa in rassegna i diritti, i doveri e le responsabilità propri della fondazione verso amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali, clienti, fornitori, terzi e componenti l'organismo di vigilanza.
3. Sempre in quest'ottica, se tutti i destinatari del presente codice etico (amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, terzi e componenti l'organismo di vigilanza, etc.), nessuno escluso, dovranno conformare il proprio operato alle prescrizioni qui contenute, in nessun modo il convincimento d'agire nell'interesse o a vantaggio della fondazione potrà giustificare l'adozione di comportamenti contrari alle stesse e / o alle prescrizioni contenute nel MOG 231.

#### AMBITO D'APPLICAZIONE

---

1. Le prescrizioni qui contenute s'applicano a tutti i soggetti (amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, terzi e componenti l'organismo di vigilanza, etc.) che, secondo principi di sana e prudente gestione, nonché nel rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne, contribuiscono alla *mission* aziendale.

## SEZIONE II – PRINCIPI GENERALI

### INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ

1. Integrità, onestà, correttezza e lealtà rappresentano l'architrave della vita aziendale.
2. I comportamenti e le attività posti in essere dalla fondazione / nell'ambito della vita aziendale devono essere improntati a integrità, onestà, correttezza e lealtà.
3. Il rispetto d'integrità, onestà, correttezza e lealtà implica che la fondazione s'attivi per promuovere e per pretendere il rigoroso rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne.

### DIRITTI UMANI E LIBERTÀ INDIVIDUALI

1. La fondazione riconosce e tutela i diritti umani.
2. La fondazione protegge le libertà individuali.
3. La fondazione tutela / promuove il valore delle risorse umane allo scopo, *in primis*, di massimizzarne la soddisfazione.
4. In quest'ottica, la fondazione s'impegna affinché tutte le risorse umane possano crescere e accrescere le proprie professionalità e competenze, in modo tale da diffondere le stesse, così favorendo altresì l'interscambiabilità delle figure professionali.
5. La fondazione condanna qualsivoglia forma di molestia / di discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulle le condizioni di salute e di razza, sulle opinioni politiche e / o sulle credenze religiose.
6. La fondazione, inoltre, condanna qualsivoglia forma d'istigazione a commettere atti di violenza / di provocazione per motivi razziali, etnici e religiosi, nonché qualsivoglia comportamento che fondi, in tutto o in parte, sulla negazione, sulla minimizzazione o sull'apologia della Shoah, di genocidi, di crimini contro l'umanità o di crimini di guerra.

### MINORI

1. La fondazione riconosce primaria importanza alla minore età e, conseguentemente, alla repressione di comportamenti che potrebbero configurare reati di natura sessuale in danno di soggetti minorenni.
2. Anche in quest'ottica, è vietato introdurre all'interno della proprietà della fondazione materiale pornografico, detenere all'interno della proprietà della fondazione materiale pornografico, nonché utilizzare in modo non corretto gli strumenti informatici della fondazione.

### TRASPARENZA

1. I comportamenti e le attività posti in essere dalla fondazione / nell'ambito della vita aziendale devono essere improntati alla trasparenza.
2. Il rispetto della trasparenza implica che la fondazione s'impegni a comunicare informazioni veritiere, complete e comprensibili e ciò affinché i destinatari delle stesse possano assumere decisioni consapevoli.
3. In quest'ottica, tutte le attività poste in essere dalla fondazione / nell'ambito della vita aziendale sono registrate e ciò affinché sia possibile verificare *ex post* i processi di decisione, d'autorizzazione e di svolgimento.
4. Il sistema contabile aziendale garantisce la registrazione d'ogni singola operazione di natura economico-finanziaria.
5. Tutte le operazioni contabili sono supportate da documentazione attestante l'attività posta in essere, così da consentirne la registrazione e la ricostruzione contabile-matematica.
6. La fondazione garantisce che l'inserimento a bilancio di tutte le poste è improntato a assoluto rispetto della vigente normativa in materia.
7. I dipendenti chiamati a elaborare i dati contabili sono tenuti a controllare tutte / a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili prodromiche alla produzione degli stessi.
8. I dipendenti chiamati a elaborare i dati contabili, inoltre, sono tenuti a attestare solo fatti materiali rispondenti a verità e / o a non tacere / alterare in nessun modo informazioni sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale.
9. Tutte le operazioni di carattere finanziario, nonché tutti i movimenti di denaro, in entrata e in uscita, sono posti in essere, previa autorizzazione, da soggetti muniti di relativi poteri e sono sempre giustificati, tracciati e registrati.
10. La fondazione s'impegna a rispettare la normativa in materia d'antiriciclaggio e d'antiterrorismo e a stabilire rapporti di lavoro solo con parti rispettabili, dedite a attività legittime e che utilizzano fondi provenienti da fonti legittime.

### RISERVATEZZA

1. I comportamenti e le attività posti in essere dalla fondazione / nell'ambito della vita aziendale devono essere improntati alla riservatezza.
2. Il rispetto della riservatezza implica che la fondazione s'impegni a garantire la stessa anche rispettando le prescrizioni ex d.lgs. 30-6-2003, n. 196 e s.m.i. e REG. UE 2016/679.

### RESPONSABILITÀ

1. I comportamenti e le attività posti in essere dalla fondazione / nell'ambito della vita aziendale devono essere improntati alla responsabilità.
2. Il rispetto della responsabilità implica che le attività aziendali vengano svolte ispirandosi a principi di sana e prudente gestione, perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne, tutelando reputazione e patrimonio aziendale, nonché ricercando sempre l'equilibrio tra iniziativa economica e tutela della sicurezza dell'ambiente.



---

**AMBIENTE**

---

1. La sicurezza dell'ambiente, infatti, è un'altra componente-chiave propria della fondazione.
2. In quest'ottica, la fondazione s'impegna a diffondere / consolidare la cultura della sicurezza dell'ambiente anche attraverso il rispetto della normativa nazionale / internazionale in materia.

---

**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

---

1. La fondazione riconosce primaria importanza alla salute e sicurezza sul lavoro.
2. In quest'ottica, la fondazione s'impegna a valutare tutti i rischi connessi alle attività aziendali, nonché a combattere gli stessi alla fonte.
3. Sempre in quest'ottica, la fondazione s'impegna a adottare e attuare tutte le misure necessarie in vista della protezione della salute e sicurezza sul lavoro, nonché a garantire la necessaria informazione e formazione in merito.

---

**SOSTANZE ALCOLICHE / STUPEFACENTI / PSICOTROPE**

---

1. Durante l'orario di lavoro e, comunque, immediatamente prima dell'inizio dello stesso, è vietato l'uso di sostanze alcoliche / stupefacenti / psicotrope.
2. Al di fuori dell'orario di lavoro, durante lo svolgimento della propria attività lavorativa per conto della fondazione, è vietato l'uso di sostanze alcoliche se ciò può avere effetto sulle capacità di giudizio o sulle prestazioni professionali ovvero può mettere a rischio la sicurezza della persona o di terzi.
3. È vietato detenere sostanze stupefacenti / psicotrope all'interno della proprietà della fondazione.

## SEZIONE III – NORMAE AGENDI

## ORGANI SOCIALI

1. Gli organi sociali devono osservare le prescrizioni contenute nel presente codice etico.
2. Comportamenti e attività posti in essere nell'ambito della vita aziendale devono sempre essere ispirati a integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza e riservatezza.

## DIPENDENTI / COLLABORATORI

1. I dipendenti / collaboratori devono osservare le prescrizioni contenute nel presente codice etico.
2. Comportamenti e attività posti in essere nell'ambito della vita aziendale devono sempre essere ispirati a integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza e riservatezza.
3. Nell'esercizio della propria attività lavorativa, i dipendenti / collaboratori devono sempre tenere condotte conformi a disciplina, dignità e moralità e devono evitare qualsivoglia situazione che possa condurre a conflitti.
4. Tutte le attività poste in essere nell'ambito della vita aziendale devono essere svolte con diligenza professionale.
6. I dipendenti / collaboratori devono fornire contributi professionali e in linea con le rispettive responsabilità.
7. È vietato porre in essere attività in (anche potenziale) conflitto d'interessi con quelli propri della fondazione.
8. È vietato utilizzare informazioni riservate a vantaggio proprio o d'un terzo.
9. Prima d'accettare un incarico d'amministrazione, di direzione, di consulenza o di lavoro, autonomo o subordinato, in favore d'altro soggetto, ogni dipendente deve darne comunicazione al proprio superiore gerarchico / al responsabile delle risorse umane.
10. I dipendenti / collaboratori devono salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo beni mobili / immobili e attrezzature con la massima cura.
11. Parimenti, essi devono salvaguardare il patrimonio informatico / telematico aziendale, custodendo risorse tecnologiche e supporti informatici.
12. In quest'ottica, più specificamente, i dipendenti / collaboratori devono rispettare scrupolosamente quanto previsto da detto documento e, più in generale, dalle policy aziendali e ciò anche al fine di non compromettere la funzionalità / protezione di sistemi informatici.
13. Sotto altro profilo, è vietato rivelare a terzi non autorizzati la propria password personale e il proprio codice d'accesso alle banche dati aziendali, riprodurre per uso personale i software aziendali, registrare sugli elaboratori aziendali software non autorizzati dal responsabile dei sistemi informativi ovvero utilizzare i sistemi di comunicazione aziendali (e-mail, intranet, etc.) per negoziare l'acquisto / la vendita di beni / servizi estranei all'attività lavorativa.
14. I dipendenti / collaboratori devono custodire i documenti cartacei in luoghi sicuri.
15. Essi, per converso, non devono lasciare i personal computer incustoditi, soprattutto quando sul video degli stessi sono presenti informazioni confidenziali.
16. I dipendenti / collaboratori non devono offrire oggetti di valore a persone / enti / organizzazioni che collaborano/cerchano di collaborare con la fondazione.
17. I dipendenti / collaboratori non devono richiedere / accettare oggetti di valore da persone / enti / organizzazioni che collaborano / cercano di collaborare con la fondazione.
18. In particolare, è vietato chiedere a fornitori / clienti della fondazione di fare omaggi / regali.
19. È consentito a dipendenti / collaboratori ricevere omaggi / regali di modico valore in occasione di ricorrenze e secondo le seguenti linee-guida: l'omaggio / il regalo non deve essere illegale, non deve violare le linee-guida adottate dalla fondazione, deve essere di valore ragionevole, deve potere essere registrato come spesa aziendale normale, non deve potere essere considerato una tangente, non deve potere influenzare il giudizio di chi lo riceve in vista d'eventuali transazioni, non deve venire offerto / ricevuto frequentemente, deve essere conforme alle abitudini / pratiche aziendali, deve perseguire uno scopo aziendale, deve essere offerto nell'ambito d'un'occasione / d'un evento in cui lo scambio d'omaggi è appropriato e non deve causare imbarazzo alla fondazione / al dipendente se reso pubblico. Qualora un dipendente / collaboratore dovesse ricevere un omaggio / regalo non conforme alle abitudini / pratiche aziendali, prima d'accettare, dovrà richiedere l'approvazione del proprio responsabile di funzione.
20. È sempre vietata l'offerta / accettazione di denaro, titoli o equivalenti.

## ORGANIZZAZIONI POLITICHE / SINDACALI

1. I principi d'indipendenza e d'integrità che reggono e governano a loro volta condotta e azioni proprie della fondazione devono caratterizzare anche i rapporti intercorrenti con le organizzazioni politiche / sindacali.
2. Detti rapporti, più specificamente, devono essere tali da favorire una corretta dialettica anche e soprattutto nell'ottica d'una comune e proficua ricerca delle soluzioni.
3. La fondazione non supporta iniziative / manifestazioni di carattere squisitamente politico.
4. La fondazione non esercita pressioni, dirette e / o indirette, su esponenti politici.
5. La fondazione non eroga finanziamenti e / o contributi, diretti e / o indiretti, in favore d'esponenti politici e di partiti / movimenti / comitati / organizzazioni politiche / sindacali.

## CLIENTI

1. La fondazione persegue il proprio successo attraverso l'offerta alla clientela di servizi di qualità.
2. In quest'ottica, le politiche commerciali della fondazione sono finalizzate a assicurare la qualità di beni e servizi, nonché a promuovere la completa soddisfazione della clientela.
3. Sempre in quest'ottica, è fatto obbligo a tutti i destinatari del presente codice etico d'osservare le procedure interne aventi a oggetto la gestione di rapporti con la clientela, nonché di fornire, con efficienza e cortesia, servizi d'alta qualità.
4. I clienti devono osservare le prescrizioni contenute nel presente codice etico.

---

 FORNITORI
 

---

1. Identici principi devono caratterizzare anche i rapporti con i fornitori.
2. In particolare, i criteri di selezione degli stessi in vista dell'assegnazione delle commesse sono subordinati a obiettivi e trasparenti valutazioni della loro professionalità, della loro struttura imprenditoriale, della loro qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e delle modalità di consegna.
3. La fondazione s'impegna a adottare criteri di valutazione comparativa idonei a individuare il migliore contraente in termini d'economicità e qualità di beni e servizi approvvigionati.
4. Il compenso per i fornitori dovrà essere commisurato esclusivamente alla prestazione indicata in contratto e i relativi pagamenti non potranno in nessun modo essere effettuati a soggetti diversi dalla controparte contrattuale ovvero in paesi terzi diversi da quello delle parti o d'esecuzione del contratto.
5. Nell'ambito del processo di scelta di soggetti, professionisti inclusi, cui affidare l'esecuzione di prestazioni, devono essere tenuti presenti il livello di competenza specifica, la capacità di rendere la prestazione di livello qualitativo adeguato, nonché entro i tempi attesi, il livello d'impegno economico richiesto dal prestatore e le eventuali garanzie dallo stesso riconosciute.
6. I soggetti incaricati della scelta, a loro volta, devono agire nell'esclusivo interesse della fondazione, nonché astenersi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto d'interessi ovvero una condotta illecita.
7. I fornitori devono osservare le prescrizioni contenute nel presente codice etico.

---

 TERZI
 

---

1. I dipendenti / collaboratori devono informare i terzi circa esistenza e contenuto propri del presente codice etico.
2. I terzi devono osservare le prescrizioni contenute nel presente codice etico.

---

 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
 

---

1. La fondazione individua i soggetti / le funzioni aziendali chiamate a intrattenere rapporti con la pubblica amministrazione.
2. Detti soggetti / dette funzioni aziendali devono operare con indipendenza e integrità.
3. I rapporti con la pubblica amministrazione devono essere improntati a massima collaborazione.
4. È vietato offrire / promettere somme di denaro, beni o altre utilità a pubblici ufficiali e / o incaricati di pubblico servizio.
5. È altresì vietato produrre documenti falsi e / o contenenti informazioni / dati falsi e / o alterati ovvero omettere informazioni dovute al fine d'indebitamente favorire la fondazione e / o i clienti della stessa.
6. È infine vietato presentare dichiarazioni false e / o contenenti informazioni / dati falsi e / o alterati ovvero omettere informazioni dovute al fine d'indebitamente conseguire finanziamenti / contributi pubblici.

---

 CONCORRENZA
 

---

1. La fondazione s'impegna a rispettare le regole della concorrenza leale.
2. La fondazione condanna artifici e raggiri anche in danno della concorrenza.

---

 PROPRIETÀ INTELLETTUALE E ANTICONTRAFFAZIONE
 

---

1. Il patrimonio di know how e di diritti di proprietà intellettuale rappresenta uno dei beni fondamentali della fondazione.
2. La fondazione s'impegna, nell'ambito delle proprie attività, a prestare la massima attenzione alle tematiche connesse alla tutela del diritto d'autore.
3. La fondazione si preoccupa e di proteggere il proprio patrimonio di proprietà intellettuale e industriale e di non violare i diritti dei clienti in materia.
4. Ciascun dipendente o collaboratore interessato si deve attivare per permettere alla fondazione di perseguire detto scopo e deve richiedere, ove necessario, l'aiuto e la consulenza delle funzioni aziendali a ciò preposte.
5. La fondazione è attiva nel perseguire ogni violazione dei beni facenti parte del proprio patrimonio di proprietà intellettuale e industriale.
6. Ciascun destinatario del presente codice etico è tenuto a rispettare le norme e procedure aziendali applicabili in tema di proprietà intellettuale e industriale dei clienti.
7. È vietato mettere, sotto qualunque forma, in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali usurpando un titolo di proprietà industriale ovvero con nomi, marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, atti a danneggiarne il legittimo detentore.

## SEZIONE IV – RISORSE UMANE

### POLITICHE

---

1. La fondazione considera il luogo di lavoro una comunità, dove la tutela e la promozione del benessere dei collaboratori sono la base culturale di partenza: ambiente sicuro e salubre, stabilità e continuità professionale, equità di trattamento e pari opportunità, formazione e crescita delle competenze, *work life balance* e politiche *corporate* sono ritenuti presupposti indispensabili per ottimizzare la produttività e incentivare l'innovazione.
2. La fondazione s'adopera affinché le risorse umane stabiliscano e mantengano relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.
3. La gestione delle risorse umane è basata su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle risorse.
4. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, vietandone ogni abuso.

### VALORIZZAZIONE

---

1. La fondazione s'impegna a prendersi cura delle proprie risorse umane, favorendone lo sviluppo personale e professionale, creando iniziative per accrescerne le capacità, le conoscenze e le competenze.
2. La fondazione garantisce a tutti pari opportunità di formazione e di crescita professionale, in linea con i criteri di merito e i risultati conseguiti.
3. La fondazione s'impegna inoltre a facilitare le relazioni costruttive, contraddistinte da un costante e continuativo scambio di riscontri reciproci sull'attività svolta e sui comportamenti adottati, al fine di promuovere il consolidamento d'una cultura del *feedback*.
4. La valutazione della prestazione di ciascuno deve tener conto non solo di che cosa si è raggiunto, ma anche di come sono stati conseguiti i risultati, premiando l'integrità, l'onestà, la passione, la propositività, la voglia di fare e le idee innovative.
5. La fondazione presta da sempre la massima attenzione alle istanze del tessuto socioeconomico su cui insistono le sue attività.

### BENESSERE

---

1. La fondazione s'impegna a tutelare il benessere psico-fisico delle risorse umane, ricercando un equilibrio tra le esigenze di lavoro e quelle personali e familiari.
2. La fondazione promuove misure di carattere sociale, benefici, servizi e iniziative che abbiano un reale impatto sulla vita delle proprie risorse umane.

### DIVERSITÀ

---

1. La fondazione crede nell'importanza strategica di riuscire a comprendere i differenti schemi culturali delle realtà in cui opera, analizzandone identità, orientamenti relazionali e comunicativi.
2. La fondazione è aperta a nuove visioni e a modi diversi di pensare e d'intendere l'esperienza professionale e personale, gli stili di *leadership*, i contesti culturali e le differenze più o meno profonde.
3. In quest'ottica, la fondazione promuove la creazione di ambienti favorevoli al confronto tra le culture e alla collaborazione trasversale come fattore fondamentale del proprio vantaggio competitivo.
4. La fondazione assicura le stesse opportunità di crescita e di sviluppo professionale a uomini e donne, nella consapevolezza che le differenze di genere sono un modo per acquisire, nell'ambito di ogni *team*, competenze, capacità e stili diversi.

## SEZIONE V – ATTUAZIONE

### DIFFUSIONE

---

1. Il presente codice etico è portato alla conoscenza di tutti i destinatari dello stesso e ciò mediante adeguata attività di diffusione finalizzata a fare sì che i principi etici qui espressi vengano fatti propri da tutti coloro che operano in nome e per conto della fondazione e, più in generale, da tutti coloro che, secondo principi di sana e prudente gestione, nonché nel rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne, contribuiscono alla *mission* aziendale.

### COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

---

1. Il presente codice etico è pubblicato sul sito aziendale.
2. Allo scopo d'assicurare la corretta comprensione del presente codice etico, la Direzione realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'organismo preposto alla vigilanza sull'attuazione dello stesso, un piano periodico di comunicazione / formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.
3. Le iniziative di formazione sono differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità delle risorse umane.

### VIOLAZIONI DEL CODICE

---

1. In caso d'accertata violazione del presente codice etico, sono adottati, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti disciplinari.
2. I soggetti interessati possono segnalare per iscritto ogni violazione o sospetto di violazione del presente codice etico all'organismo di vigilanza, che provvede a analizzare e gestire la segnalazione.
3. È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

### ORGANISMO DI VIGILANZA

---

1. L'organo amministrativo ha nominato un organismo di vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del presente codice etico: a) monitorare l'applicazione dello stesso da parte dei soggetti interessati, accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli *stakeholders* interni e esterni; b) relazionare periodicamente all'organo amministrativo circa i risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del presente codice etico; c) esprimere pareri in merito alla revisione di politiche e procedure, allo scopo di garantire la coerenza con il presente codice etico; d) provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del presente codice etico.



MOG 231  
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

## **STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il decreto prevede che il MOG 231 possa essere costruito a partire da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

Su queste basi, Confindustria ha definito proprie linee-guida che, per quanto non vincolanti, rappresentano però un importante strumento di riferimento in vista della corretta costruzione d'un MOG 231.

In particolare, per quanto qui d'interesse, dette linee-guida, costruite a partire da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza <sup>(1)</sup>, risultano tarate sulle necessità d'individuare i criteri d'istituzione di detto organismo, prevedendone altresì specifici flussi informativi <sup>(2)</sup>.

Proprio al fine di fare ciò, la fondazione ha inteso redigere il presente statuto.

Con l'avvertenza, per quel che qui importa, che, per tutto quanto ivi non previsto, dovrà essere fatto espresso rinvio a decreto, MOG 231 e regolamento <sup>(3)</sup>.

#### NOMINA

L'organismo è nominato dal consiglio d'amministrazione.

#### STRUTTURA

L'organismo ha struttura collegiale.

#### COMPOSIZIONE

L'organismo è composto da un componente interno e due componenti esterni alla fondazione.

#### DURATA IN CARICA

I componenti l'organismo restano in carica tre anni.

#### RIELEGGIBILITÀ

I componenti l'organismo sono rieleggibili.

#### CAUSE D'INELEGGIBILITÀ / DI DECADENZA

Costituiscono cause d'ineleggibilità / di decadenza dei componenti l'organismo le cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile, la condanna, anche non definitiva, per reati previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 231, la condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, la condanna, anche non definitiva, per reati per delitti finanziari, la mancata, ingiustificata, partecipazione a due riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi, la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dalla *Whistleblowing policy* e l'esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella della società.

#### SOSPENSIONE CAUTELARE

Nelle ipotesi più gravi, il consiglio d'amministrazione può decidere la sospensione cautelare dei componenti l'organismo e la nomina di componenti l'organismo *ad interim*.

#### REVOCA

Il consiglio d'amministrazione può revocare i componenti l'organismo in ipotesi di gravi inadempimenti del mandato.

#### BUDGET

Il consiglio d'amministrazione dota l'organismo d'idoneo *budget* di spesa da destinare alle spese che l'organismo stesso dovrà sostenere nell'espletamento delle proprie funzioni.

#### CONSULENTI ESTERNI

L'organismo può ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità.

#### REGOLAMENTO

L'organismo deve redigere e approvare un proprio regolamento chiamato a autoregolarne il funzionamento.

#### FLUSSI INFORMATIVI

L'organismo deve essere informato in merito a ogni notizia rilevante in vista dell'applicazione del MOG 231 e del suo eventuale aggiornamento.

#### RISERVATEZZA

I componenti l'organismo assicurano la riservatezza in ordine alle informazioni acquisite nell'espletamento delle proprie funzioni.

<sup>(1)</sup> Di seguito, organismo.

<sup>(2)</sup> Da e verso lo stesso.

<sup>(3)</sup> Che l'organismo deve redigere e approvare per autoregolare il proprio funzionamento.



TEATRO NAZIONALE

EMILIA ROMAGNA  
TEATRO FONDAZIONE

MOG 231  
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

**SISTEMA DISCIPLINARE**



**PREMESSA****PRINCIPI**

LEGALITÀ  
COMPLEMENTARIETÀ  
TIPICITÀ  
CONTRADDITTORIO  
TEMPESTIVITÀ  
GRADUALITÀ  
PUBBLICITÀ

**DESTINATARI****CONDOTTE****OBBLIGO DI SEGNALAZIONE****SANZIONI**

AMMINISTRATORI  
DIPENDENTI  
CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI  
COMPONENTI L'ORGANISMO DI VIGILANZA

**COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI****PROCEDIMENTO**

---

## PREMESSA

---

Il presente sistema disciplinare costituisce parte integrante dell'adottato MOG 231.

---

## PRINCIPI

---

### LEGALITÀ

L'art. 6 comma 2 lett. e) d.lgs. 8-6-2001 prevede che il MOG 231 «introdu[ca] un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

### COMPLEMENTARIETÀ

Il presente sistema disciplinare è complementare, non alternativo, a quello previsto dal vigente CCNL.

### TIPICITÀ

Il presente sistema disciplinare deve espressamente passare in rassegna la condotta contestata. Tra condotta contestata e condotta posta a fondamento della sanzione deve esservi corrispondenza.

### CONTRADDITTORIO

Le condotte devono essere previamente contestate per iscritto.

### TEMPESTIVITÀ

Il procedimento disciplinare deve essere celebrato entro termini ragionevoli decorrenti dalla data d'apertura dello stesso.

### GRADUALITÀ

Le sanzioni passate in rassegna dal presente sistema disciplinare sono state elaborate e saranno applicate in base alla gravità delle infrazioni, tenendo presenti:

- le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata;
- l'intensità della lesione del bene aziendale protetto.

### PUBBLICITÀ

Il presente sistema disciplinare è compendiato in documento che è stato:

- affisso in luogo accessibile a tutti;
- consegnato e a mani e via *e-mail*.

---

## DESTINATARI

---

Destinatari del presente sistema disciplinare sono:

- gli amministratori;
- i dipendenti (quadri, impiegati);
- i consulenti, i collaboratori e i terzi;
- i componenti l'organismo di vigilanza.

---

## CONDOTTE

---

Costituiscono violazioni del MOG 231 tutte le condotte, commissive o omissive, dolose o colpose, lesive dell'efficacia del MOG 231 stesso.

A venire qui in emergenza, più specificamente, sono le seguenti condotte:

- mancato rispetto del MOG 231 qualora la violazione:
  - sia prodromica alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
  - abbia causato il pericolo di lesioni dell'integrità fisica di persone, incluso l'autore della violazione stessa;
  - abbia causato lesioni dell'integrità fisica di persone, incluso l'autore della violazione stessa;
- violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

---

## OBBLIGO DI SEGNALAZIONE

---

I destinatari del presente sistema disciplinare hanno l'obbligo di segnalare le violazioni delle prescrizioni contenute nel MOG 231 e relativo codice etico.

La violazione di detto obbligo costituisce a sua volta condotta disciplinarmente rilevante.

## SANZIONI

Il presente sistema disciplinare è costruito a partire dalle norme:

- del codice civile;
- dei vigenti CCNL.

### AMMINISTRATORI

Sono irrogabili le seguenti sanzioni, in ordine crescente di gravità:

- diffida in ipotesi di:
  - adozione di comportamenti non coerenti con il presente MOG 231 e relativo codice etico;
  - violazione delle procedure aziendali;
- decurtazione degli emolumenti in ipotesi d'adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto;
- revoca (ex art. 2383 c.c.) in ipotesi di:
  - adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto e tali da causare il rischio di concreta applicazione in danno della fondazione di misure ex decreto <sup>(1)</sup>;
  - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - effettuazione, con colpa grave / dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

### DIPENDENTI

Sono irrogabili le seguenti sanzioni, in ordine crescente di gravità:

- rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di:
  - violazione delle procedure interne previste dal presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
  - condotta consistente in tolleranza d'irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o d'obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio o per gli interessi della fondazione;
- rimprovero inflitto per iscritto in ipotesi di:
  - condotte punibili con rimprovero inflitto verbalmente, ma che, per conseguenze specifiche o a causa di recidiva, presentino maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal presente MOG 231, adozione ripetuta di condotte non conformi alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231, etc.);
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte di preposti d'irregolarità lievi commesse da appartenenti al personale;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 <sup>(2)</sup> / 4 ore <sup>(3)</sup> di retribuzione e sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 <sup>(4)</sup> / 5 giorni <sup>(5)</sup> in ipotesi di:
  - inosservanza delle procedure previste dal presente MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della fondazione;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali:
    - da esporre la fondazione a situazioni oggettive di grave pericolo;
    - da determinare per la fondazione riflessi negativi;
  - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - effettuazione, con colpa grave, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.
- licenziamento per giustificato motivo in ipotesi di:
  - violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare possibili applicazioni in danno della fondazione delle sanzioni previste dal decreto;

<sup>(1)</sup> Per quanto riguarda le violazioni ex art. 6 comma 2 bis d.lgs. 8-6-2001, n. 231, la scelta della sanzione applicabile dovrà essere parametrata alle circostanze del caso concreto.

<sup>(2)</sup> In caso d'impiegati e di tecnici dipendenti dai teatri.

<sup>(3)</sup> In caso d'attori, ballerini, coristi, orchestrali e tecnici scritturati dai teatri, dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista e operetta, nonché dalle formazioni sociali, cooperative o in qualsiasi altra forma costituite.

<sup>(4)</sup> In caso d'impiegati e di tecnici dipendenti dai teatri.

<sup>(5)</sup> In caso d'attori, ballerini, coristi, orchestrali e tecnici scritturati dai teatri, dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista e operetta, nonché dalle formazioni sociali, cooperative o in qualsiasi altra forma costituite.

- inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.) in ipotesi di:
  - palese violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare concrete applicazioni in danno della fondazione delle misure previste dal decreto (dovendosi ravvisare in dette condotte violazioni dolose di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla fondazione o a terzi);
  - condotte dirette alla commissione di reati previsti dal decreto;
  - effettuazione, con dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

#### CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI

Qualsivoglia condotta contrastante con le prescrizioni contenute nel MOG 231 potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con consulenti, collaboratori e terzi.

La fondazione si riserva espressamente la facoltà di proporre domanda di risarcimento qualora da dette condotte derivino danni concreti a livello e materiale e d'immagine.

#### COMPONENTI L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I componenti l'organismo di vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della fondazione per i danni derivanti dall'inosservanza:

- degli obblighi di legge;
- degli obblighi di diligenza;
- degli obblighi di riservatezza dell'identità del *whistleblower*.

Detta responsabilità non s'estende a chi, a sua volta componente l'organismo di vigilanza, essendo immune da colpa, abbia fatto scrivere a verbale il proprio dissenso, dandone tempestivamente comunicazione al consiglio d'amministrazione.

Condotte negligenti e / o imperite che abbiano causato omesso controllo sull'attuazione e sull'aggiornamento del MOG 231 potranno determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con i componenti l'organismo di vigilanza.

---

#### COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni sono graduate sulla base della gravità delle condotte.

Detta gravità sarà valutata dall'organismo di vigilanza sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione della violazione;
- presenza e intensità dell'elemento intenzionale;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza della violazione per la fondazione e per i dipendenti e gli *stakeholders* della stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce aggravante e comporta l'applicazione d'una sanzione più grave.

---

#### PROCEDIMENTO

Dal punto di vista procedurale, è necessario distinguere tra soggetti legati alla fondazione da rapporto di lavoro subordinato e altri soggetti.

Per quanto riguarda i primi, se il procedimento disciplinare sarà quello previsto dalla l. 20-5-1970, n. 300 (c.d. statuto dei lavoratori) e dal vigente CCNL, l'organismo di vigilanza sarà chiamato a intervenire nella procedura d'accertamento delle violazioni e d'eventuale irrogazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda i secondi, il procedimento disciplinare sarà gestito dal consiglio d'amministrazione su segnalazione dell'organismo di vigilanza ovvero, nel caso di violazioni commesse dal consiglio d'amministrazione, direttamente dall'assemblea dei soci.