FONDAZIONE I POMERIGGI MUSICALI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione

in data 28/10/2026

pomeriggi musicali

INDICE

PARTE GENERALE 4

1. QUADRO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/2001 4

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche 4

1.2. Fattispecie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001 5

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità 6

1.4. Apparato sanzionatorio e processo di accertamento dell'illecito 7

1.5. Autonomia della responsabilità dell'Ente 9

1.6. I presupposti di esonero di responsabilità 9

1.7. Le Linee Guida 10

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DELLA FONDAZIONE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA FONDAZIONE 11

2.1. Assetto organizzativo generale della Fondazione 11

2.2. Modello di governo della Fondazione 12

2.3. L'assetto organizzativo della Fondazione 15

2.4. Codice Etico 17

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE 17

3.1. Principi ispiratori e finalità del Modello ex D.Lgs. 231/2001 17

3.2. Destinatari del Modello 18

3.3. La metodologia utilizzata per la definizione del Modello 18

3.3.1. Fase 1: avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività sensibili 19

3.3.2. Fase 2: mappatura dei rischi e identificazione dei principali fattori di rischio 19

3.3.3. Fase 3: analisi dei processi e delle attività sensibili 19

3.3.4. Fase 4: gap analysis ed action plan 20

3.3.5. Fase 5: costruzione del Modello 21

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 21

4.1. Premessa 21

4.2. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza 22

4.3. Cause di decadenza e revoca 22

4.4. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 23
4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 24
4.6. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi 25
4.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali 26
4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni 26
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 26
6. SISTEMA DISCIPLINARE 28
6.1. Funzione del sistema disciplinare 28
6.2. Violazione del Modello 29
6.3. Principi 29
6.4. Misure nei confronti dei Dipendenti (non dirigenti) 30
6.4.1. Ammonizione verbale 31
6.4.2. Ammonizione scritta 31
6.4.3. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione 31
6.4.4. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001 32
6.4.5. Licenziamento per giustificato motivo 32
6.4.6. Licenziamento per giusta causa 32
6.5. Misure nei confronti dei Dirigenti 33
6.5.1. Licenziamento con preavviso 33
6.5.2. Licenziamento senza preavviso 33
6.6. Misure nei confronti degli Amministratori 34
6.7. Misure nei confronti di Lavoratori Autonomi collaboratori esterni 34
6.8. Misure nei confronti dei componenti del Collegio dei Revisori 34
6.9. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza 34
7. ADOZIONE – AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 35
7.1. Verifiche e controlli 35

PARTE GENERALE

1. QUADRO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno, n. 231/2001 (di seguito "**Decreto**") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ("enti"), per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il D. Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione dell'art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che ha adeguato la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, ad alcune Convenzioni internazionali e comunitarie che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Il D. Lgs. 231/2001 introduce la responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati quali apicali o sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi (ad esempio, Amministratori o Dipendenti) e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

La responsabilità amministrativa dell'ente per la commissione di uno dei reati per i quali è prevista si aggiunge, ma non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l'autore.

Nello specifico, il D. Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità della Fondazione qualora determinati reati siano stati commessi nel suo **"interesse"** o a suo **"vantaggio**":

- da "soggetti apicali", ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Fondazione (ad esempio, amministratori, direttori generali, dirigenti);
- da "persone sottoposte" alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente, ad esempio, dipendente non dirigenti.

La responsabilità amministrativa della Fondazione è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Le sanzioni previste a carico della Fondazione possono essere di tipo pecuniario e interdittivo, quali la sospensione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti e contributi, l'eventuale revoca di quelli già concessi e il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La responsabilità amministrativa della Fondazione è, tuttavia, esclusa se la Fondazione ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo

idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile (i c.d. "reati presupposto") sono solamente quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati presupposto, elencati di seguito, sia commesso nella forma del tentativo.

Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/01 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs 231/2001)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D. Lgs. 231/2001)
- Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter D. Lgs 231/2001)
- Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. 231/2001)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 D. Lgs 231/2001)
- Reati societari (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001)
- Reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D. Lgs. 231/2001)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D. Lgs. 231/2001)
- Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001)
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001)
- Reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 setpies D. Lgs. 231/2001)
- Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 D. Lgs. 231/01)

- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25 octies.2 D. Lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies D. Lgs 231/2001)
- Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs 231/2001)
- Reati in materia ambientale (art. 25 undecies D. Lgs. 231/01)
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01)
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/01)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/01)
- Reati tributari (art. 25 quinquesdecies D. Lgs. 231/01)
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/01)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/01)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies D. Lgs. 231/01)
- Delitti contro gli animali (Art. 25 undevicies D. Lgs. 231/2001)
- Reati transnazionali (L. 146/2006)
- Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937
- Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (Art. 25-vicies D. Lgs. 231/2001)

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità

I criteri di imputazione della responsabilità si distinguono in:

- criteri di imputazione sul piano oggettivo;
- criteri di imputazione sul piano soggettivo.

Sul piano soggettivo opera il criterio di imputazione fondato sulla colpevolezza, propria del diritto sanzionatorio a contenuto punitivo e quindi in particolare la colpa di organizzazione ravvisabile quando un ente non disdegna di avvalersi anche di un reato come strumento della propria politica d'impresa.

La colpa di organizzazione è scongiurata tutte le volte che la Fondazione abbia gestito il rischio della commissione di determinati reati presupposto adottando presidi e rimedi nell'ambito della propria organizzazione d'impresa.

I criteri di imputazione sul piano oggettivo della responsabilità all'ente sono identificati dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 in questi elementi:

- commissione di un reato presupposto;
- commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, tenendo presente che la responsabilità dell'ente è esclusa se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
- commissione del reato da parte di una persona fisica che, anche di fatto, sia inserita nell'organizzazione dell'ente come soggetto apicale o come soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

I reati presupposto possono essere imputati all'ente solo a certe condizioni.

La prima condizione è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'autore del reato deve appartenere ad una di queste due categorie:

- soggetti in **"posizione apicale"**;
- soggetti **"sottoposti**":

La seconda condizione richiede che il fatto di reato sia commesso *"nell'interesse o a vantaggio"* dell'ente. L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

1.4. Apparato sanzionatorio e processo di accertamento dell'illecito

Gli artt. 9-23 del Decreto prevedono a carico della Fondazione, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del Decreto "le sanzioni

interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria, che può arrivare fino ad un massimo di euro 1.549.370,69, è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Inoltre, ciascuna quota può avere un "valore" variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, 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;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

La sanzione amministrativa per la Fondazione può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo previsto dal Decreto, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, commi 1 e 3, del Decreto).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della Fondazione (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

1.5. Autonomia della responsabilità dell'Ente

L'art. 8 del Decreto dispone che quello dell'Ente è un tipo di responsabilità diretta ed autonoma.

Infatti, la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato, il cui ruolo è inerente all'organizzazione dell'Ente, non è stato identificato o non è imputabile, oppure quando il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia (per esempio per prescrizione, per morte del reo).

1.6. I presupposti di esonero di responsabilità

L'art. 6 del Decreto stabilisce che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Fondazione non risponde se prova che:

- sono stati adottati ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto alla vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla Fondazione una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se la Fondazione riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Fondazione risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Fondazione è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Fondazione, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno aziendale.

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, e quindi effettuare, in relazione alla concreta posizione della Fondazione sul mercato, quali siano in concreto le aree esposte al rischio della commissione dei reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, sviluppando le procedure idonee a questo scopo;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, l'art. 7, comma 4, del Decreto definisce i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Fondazione;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure di prevenzione contenute nel Modello medesimo.

1.7. Le Linee Guida

In forza di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti aderenti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia.

Confindustria ha emanato specifiche Linee Guida nel marzo 2002 provvedendo poi ad aggiornarle più volte; l'ultimo aggiornamento è stato effettuato a giugno 2021.

Tali Linee Guida sono state ritenute dal Ministero di Giustizia idonee ai fini della prevenzione degli illeciti di cui al Decreto.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DELLA FONDAZIONE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA FONDAZIONE

2.1. Assetto organizzativo generale della Fondazione

La Fondazione I Pomeriggi Musicali è un Ente istituito il 21/11/1946, riconosciuta con Decreto D.G.R. n. 42062 del 12.10.1993.

La Fondazione è riconosciuta quale Istituzione Concertistico Orchestrale (ICO) ai sensi della legge 14 agosto 1967 n. 800 – art. 28, II° comma.

Sono Enti Fondatori: la Regione Lombardia e il Comune di Milano.

Sono nominati "sostenitori" quegli Enti o Privati, singoli o associati, che contribuiscono all'incremento del fondo di dotazione, secondo i criteri determinati dall'Assemblea, mediante elargizioni patrimoniali, di attività o beni materiali o immateriali.

Il Consiglio di Amministrazione delibera sulle modalità di partecipazione dei Sostenitori alla vita della Fondazione e sui benefici agli stessi riservati.

La Fondazione è un soggetto di diritto privato, può peraltro essere considerato ente soggetto al controllo pubblico da parte degli Enti Pubblici Fondatori.

La Fondazione persegue, senza fini di lucro, nell'ambito territoriale della Città di Milano e della Regione Lombardia, lo scopo di stimolare ed educare i cittadini all'apprendimento e all'ascolto della musica in tutte le sue forme (sinfonica, lirica da camera, vocale, strumentale, ecc.) e lo svolgimento e la promozione, in via strumentale, dell'attività di ricerca e di documentazione musicale.

La Fondazione può svolgere tutte le attività connesse o accessorie a quelle istituzionali, la formazione, il mantenimento e la gestione di orchestre, di cori e di gruppi strumentali, la gestione di sale, Auditorium ecc.

La Fondazione svolge le seguenti attività:

a) gestione di un'orchestra stabile;
b) cura dell'organizzazione tecnico artistica per la promozione e la gestione di stagioni liriche e concertistiche, festival e rassegne musicali, concorsi e corsi di educazione musicale, la formazione di musicisti e operatori musicali;
c) collabora con altri enti e istituzioni che perseguano finalità analoghe;
d) assume partecipazione e interessenze in enti e società commerciali idonee per il conseguimento degli obiettivi sopra enumerati;
e) produce e commercializza materiali audio-video e prodotti editoriali concernenti la musica;
f) gestisce di auditorium, sale da concerto, teatri, spazi polivalenti per lo svolgimento di tutte le attività compatibili con gli spazi medesimi, nonché le attività accessorie connesse, dotandosi delle necessarie strutture tecnico organizzative.

La Fondazione svolge attività concertistica e lirica mediante la gestione diretta di un'orchestra stabile, l'Orchestra I Pomeriggi Musicali, e la gestione del Teatro Dal Verme.

2.2. Modello di governo della Fondazione

Sono organi della Fondazione:

a) l'Assemblea degli Enti Fondatori;

b) il Consiglio di Amministrazione;

c) il Presidente;

d) il Collegio dei Revisori Legali.

a) Assemblea degli Enti Fondatori

L'Assemblea degli Enti Fondatori è l'organo di indirizzo al quale è riservata la deliberazione degli atti essenziali alla vita della Fondazione ed è composta dai legali rappresentanti degli Enti Fondatori, ovvero dai membri delle relative Giunte rispettivamente delegati per la materia.

Competono all'Assemblea:

1) la determinazione degli indirizzi generali delle attività della Fondazione;

2) la nomina, da effettuare in occasione della prima seduta, del Presidente e del Vicepresidente dell'Assemblea stessa;

3) la determinazione e la modifica dei criteri di partecipazione dei Sostenitori al Fondo di Dotazione;

4) l'autorizzazione del budget annuale, corredato del programma annuale delle attività, e delle relative variazioni, predisposto dal Consiglio di Amministrazione;

5) l'approvazione del bilancio di esercizio predisposto dal Consiglio di Amministrazione;

6) l'autorizzazione all'accettazione di donazioni e lasciti, nonché all'acquisto e alienazione di beni immobili, nel rispetto delle norme civilistiche;

7) l'approvazione delle modifiche statutarie;

8) la deliberazione di scioglimento della Fondazione e la connessa devoluzione del patrimonio, nonché la nomina del liquidatore;

9) la nomina dei membri del Collegio dei Revisori Legali e la definizione dei relativi compensi;

10) l'autorizzazione alla costituzione o partecipazione a enti, associazioni e società.

b) Consiglio di Amministrazione

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, a cui è riservata la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione, fatta eccezione per gli atti riservati dalla legge o dallo Statuto alla competenza dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque membri e dura in carica quattro anni. I membri previsti per la composizione del Consiglio di Amministrazione sono nominati tra esperti del settore musicale, culturale e amministrativo:

a) due nominati dalla Regione Lombardia;

b) due nominati dal Comune di Milano;

c) uno nominato di comune accordo fra Regione Lombardia e Comune di Milano, che riveste la carica di Presidente della Fondazione.

Tra le competenze del Consiglio di Amministrazione rientrano:

- la nomina del Vicepresidente;
- la predisposizione del budget annuale, corredato del programma annuale delle attività, e delle relative variazioni;
- la predisposizione del bilancio di esercizio;
- l'eventuale nomina del Direttore Generale e la relativa attribuzione di funzioni e compensi, nonché l'eventuale determinazione di limitazioni ai poteri di spesa al medesimo attribuiti;
- la nomina di uno o più responsabili della conduzione artistica e musicale, con determinazione dei relativi poteri, retribuzioni o compensi.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'autorizzazione preventiva dell'Assemblea degli Enti fondatori l'esecuzione dei seguenti atti:

- il budget annuale, corredato del programma annuale delle attività, e le relative eventuali variazioni;
- le deliberazioni di costituzione o partecipazione a enti, associazioni e società;
- l'accettazione di donazioni e lasciti, nonché all'acquisto e alienazione di beni immobili, nel rispetto delle norme civilistiche.

c) Presidente

Il Presidente è il legale rappresentate della Fondazione nei rapporti con i terzi e in giudizio e convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione. Il Presidente presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta di bilancio d'esercizio da sottoporre all'Assemblea, nonché i programmi di attività predisposti dal Direttore artistica.

Il Vicepresidente sostituisce il Presidente in caso di sua assenza o impedimento.

d) Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori Legali è composto da 3 (tre) membri effettivi, compreso il Presidente e da due membri supplenti.

Essi sono nominati dall'Assemblea e designati come segue:

- il Presidente dall'Autorità di Governo competente, MIBACT;
- uno effettivo ed uno supplente dal Comune di Milano;

- uno effettivo ed uno supplente dalla Regione Lombardia.

Tutti i membri devono essere iscritti nell'apposito Registro dei Revisori Legali, secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 e durano in carica quattro anni e sono rieleggibili.

Delle adunanze viene redatto verbale da trascriversi nel "Libro verbali" sottoscritto da tutti i membri presenti.

I Revisori possono assistere alle adunanze dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione.

Le competenze del Collegio dei Revisori sono quelle fissate dalle norme di legge e da quelle più specificatamente riferibili alla fattispecie della Fondazione stessa.

In particolare, esso ha il compito di:

- esercitare il controllo sugli atti di gestione economico/patrimoniale/finanziari della Fondazione;
- redigere le relazioni al budget e al bilancio di esercizio, nonché dare parere sulle proposte di assestamento del budget e sull'informativa semestrale resa dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Enti Fondatori.

I membri del Collegio dei Revisori possono in qualsiasi momento procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e controllo.

2.3. L'assetto organizzativo della Fondazione

La struttura organizzativa della Fondazione è sintetizzata attraverso il seguente organigramma:



Direzione Generale

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica quattro anni, fatto salvo il caso di scadenza, naturale o anticipata, del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L'incarico è rinnovabile.

Il Direttore Generale:
- dà esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione e supporta l'organo amministrativo nello svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- cura l'organizzazione generale della Fondazione e i relativi rapporti sia interni che esterni, pianifica i programmi di lavoro dell'orchestra di concerto con la direzione artistica, nonché la programmazione dei teatri in gestione;
- partecipa senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea;
- predispone il budget e il bilancio di esercizio e vigila sull'andamento economico e finanziario.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al Direttore Generale ulteriori compiti.

Segreteria generale

- Gestione affari generali
- Contrattualistica, predisposizione richieste contributo e sovvenzioni, consuntivi attività

Produzione e Comunicazione

- Gestione delle strutture e dei servizi al palcoscenico, del personale addetto alla produzione. Tutte le attività necessarie alla realizzazione dello spettacolo all'interno delle sedi proprie e all'esterno
- Coordinamento ufficio stampa e promozione. Ricerca spazi pubblicitari e di comunicazione

Amministrazione

- Coordinamento-supervisione contabilità generale, bilanci, rapporti banca/ personale/enti previdenziali, contratti appalto fornitori, consuntivi attività
- Ciclo attivo - recupero crediti – fatturazione musicisti – fatture e bonifici fornitori
- Personale Fondazione: preparazione contratti, collocamento e agibilità Inps-exEnpals, dati per elaborazione cedolini paghe
- Registrazione prima nota e riconciliazione banche, corrispettivi, cassa

Segreteria artistica

- Produzione, scrittura aggiunti orchestra e gestione presenze
- Gestione calendario eventi
- Noleggio materiale musicale predisposizione partiture e parti d'orchestra

Segreteria organizzativa, biglietteria, sala e eventi

- Biglietteria e Siae
- Promozione attività istituzionale decentrata

- Assicurazioni
- Gestione fasi di promozione, gruppi
- Assistenza alla produzione

2.4. Codice Etico

I principi etici e i valori espressi nel Codice Etico adottato dalla Fondazione ispirano l'attività di tutti coloro che operano nella Fondazione, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi statutari.

In particolare, i componenti degli organi della Fondazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi; i dirigenti danno concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo; i dipendenti e i collaboratori adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i clienti e con i terzi è manifestazione di impegno del Fondazione anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla Legge 6 novembre 2012 n. 190.

Comportamenti in contrasto con il presente documento assunti da membri dell'Istituzione, collaboratori, dipendenti, fornitori interni ed esterni ledono il rapporto di fiducia con la Fondazione e possono determinare azioni disciplinari, richieste di risarcimento o revoca di incarichi.

Tale Codice Etico copre una vasta gamma di pratiche e procedure operative, stabilendo i principi fondamentali per guidare tutti i dipendenti, funzionari, collaboratori terzi e dirigenti della Fondazione.

Tutto il personale facente parte della Fondazione è tenuto a conformarsi al Codice Etico, evitando l'adozione di comportamenti che violino i principi contenuti all'interno dello stesso. Coloro che violano le norme del presente Codice sono soggetti a provvedimenti disciplinari.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Principi ispiratori e finalità del Modello ex D.Lgs. 231/2001

L'adozione del presente Modello assume in modo formale l'impegno della Fondazione a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti, consentendo di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno e esplicitando i diritti, i doveri e le responsabilità per rafforzare la reputazione e il rapporto di fiducia nei confronti dei portatori di interesse.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa e non obbligatoria, la Fondazione ha deciso di procedere alla sua adozione in quanto è consapevole che tale sistema - oltre a costituire uno strumento imprescindibile per l'esenzione dalla responsabilità stabilito dalla legge - rappresenti un'opportunità di istituzione e costante implementazione di un proprio sistema di controllo interno e possa contribuire a migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Fondazione.

La Fondazione, attraverso l'adozione del Modello, ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- dichiarare che la Fondazione opera nel rispetto delle disposizioni di legge;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- adottare un sistema di controllo interno atto a verificare il rispetto e l'osservanza delle proprie azioni ed attività a corretti principi etici e di comportamento;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (Organismo di Vigilanza);
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- verificare periodicamente l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

3.2. Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per tutti gli esponenti aziendali e tutto il personale della Fondazione.

Il Modello è destinato anche ai soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali e/o mandato, prestano la loro collaborazione alla Fondazione.

La Fondazione comunica il presente Modello attraverso le modalità più idonee per l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti Destinatari, i quali devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni prescritte, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Fondazione.

3.3. La metodologia utilizzata per la definizione del Modello

Al fine di dotarsi del presente Modello, la Fondazione si è rivolta a consulenti esterni con provata esperienza nel settore e si è altresì avvalsa del supporto delle necessarie risorse aziendali interne, affinché venissero svolte le attività necessarie alla predisposizione del Modello e sintetizzate nei punti successivi.

Nella costruzione del Modello, si è tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria, delle indicazioni dottrinali e giurisprudenziali, nonché della *best practice* in materia.

3.3.1. Fase 1: avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

Scopo della Fase 1 è stato quindi l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata la raccolta della documentazione relativa alla struttura organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, mansionario, procure, ecc.) e la successiva della struttura/organizzativa della Fondazione, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Fondazione e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

3.3.2. Fase 2: mappatura dei rischi e identificazione dei principali fattori di rischio

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione all'assetto organizzativo della Fondazione.

L'analisi del rischio di reato è stata fatta tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- l'identificazione dei rischi di reato, attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato;
- la reale rilevanza che un evento illecito accada, attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito;
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato;
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati.

3.3.3. Fase 3: analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nelle precedenti fasi: i) le sue fasi principali, ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni

coinvolti, iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con le funzioni responsabili di ciascuna attività, che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:
- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe / procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

A conclusione delle interviste, si è proceduto alla formalizzazione dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui protocolli di controllo adottati in relazione al processo sensibile analizzato, i cui contenuti sono stati condivisi con gli stessi Soggetti intervistati e con la Direzione Generale.

3.3.4. Fase 4: gap analysis ed action plan

Lo scopo della Fase 4 è consistito nell'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal Decreto e delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Le predette interviste hanno permesso di identificare i profili di rischio per ogni area di attività della Fondazione e di compiere un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 ("to be"),

Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Infine, sono stati condivisi con la Direzione Generale gli esiti dell'analisi e le proposte dei punti di miglioramento delle predette misure di controllo, con formulazione di appositi suggerimenti finalizzati a implementare un sistema di prevenzione dei Reati ritenuto più efficace ed efficiente.

In linea generale, il sistema procedurale applicato all'interno della Fondazione è risultato basato su prassi consolidate ed assenza di procedure interne formalizzate.

La Fondazione, per tutti i rischi identificati durante il corso delle attività, deve predisporre adeguata documentazione che consenta di tenere traccia di eventi che possono avere effetti sull'attività.

3.3.5. Fase 5: costruzione del Modello

Infine, si è proceduto a definire il modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 della Fondazione, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del Decreto e le indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria.

La realizzazione della Fase 5 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Fondazione.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Premessa

Ai sensi del Decreto, per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'Ente deve prevedere un Organismo di Vigilanza (di seguito "**OdV**"), con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'OdV, in conformità alle indicazioni fornite dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, deve possedere i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Onorabilità;
- Continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito di onorabilità rende necessaria l'adozione di strumenti attraverso i quali individuare eventuali conflitti di interesse.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

4.2. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L' Organismo di Vigilanza può essere composto da risorse interne alla Fondazione, purché in possesso dei requisiti, e da consulenti esterni dotati di particolari conoscenze legali ed esperti in materia.

Spetta al Consiglio di Amministrazione nominare l'Organismo di Vigilanza che può essere a composizione monocratica o collegiale. Spetta altresì al Consiglio di Amministrazione determinare la composizione, la durata in carica, l'autorità, i poteri, la responsabilità ed i doveri dell'Organismo stesso.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione ne stabilisce il relativo compenso ed assegna all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa del quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

4.3. Cause di decadenza e revoca

Decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'O.d.V. colore che:

- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- siano condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- incorrano nella revoca o decadenza in conseguenza del venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;
- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art.444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001.

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica elencate sopra, i membri dell'O.d.V. non possono essere revocati dall'Organo amministrativo se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la mancata attività di vigilanza;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente o consulente della Fondazione o di una società controllata o collegata;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'O.d.V., quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione.

4.4. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Fondazione, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

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

- vigilare sul funzionamento del Modello, sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;

- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Fondazione, senza necessità di alcun consenso preventivo, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti di vigilanza, da tutto il personale dipendente e dirigente;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli Amministratori, agli organi di controllo, alle Società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni

delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;

- mantenere un collegamento con la Società di revisione nonché con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio dei Revisori;

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;

- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;

- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Fondazione in virtù delle relative competenze e di eventuali risorse esterne.

4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (relazioni semestrali, ecc.);

- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Fondazione;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

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

Il personale e i collaboratori della Fondazione che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Fondazione o a comportamenti o prassi non in linea con i contenuti del Modello, le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello anche in forma anonima (contenente elementi gravi, precisi e concordanti), tramite lettera indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza tramite:

- **lettera**: indirizzata direttamente all'OdV presso la sede della Fondazione;
- **e-mail:** inviata all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'O.d.V: odv@ipomeriggi.it

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle Segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o di terzi.

Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto al capitolo 5 "Sistema Disciplinare", sono previste ulteriori sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate".

4.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i propri risultati al CdA.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre per il CdA, su base almeno annuale, una relazione informativa sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività.

L'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi Reati;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine.

L'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

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

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, la Fondazione si impegna a garantire la sua diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i Destinatari anche attraverso attività formative.
L'attività formativa ha l'obiettivo di far conoscere il D. Lgs. 231/2001, il Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle "attività sensibili".

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione e di formazione, la Fondazione promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di

organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

La Fondazione si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, tra le condizioni per un efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

È opportuno precisare che le sanzioni devono essere deliberate e comminate in sede aziendale con tempestività rispetto alla avvenuta conoscenza della violazione, in quanto la decisione aziendale (relativa alla sanzione) non è vincolata ai tempi di eventuali decisioni assunte in sede giudiziale; è inoltre implicito che eventuali sanzioni aziendali debbano rientrare nella regolamentazione imposta dalla Legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori) ed in quella contenuta nei contratti collettivi di categoria.

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e, più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure interne previste (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b, del D. Lgs. 231/2001).

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, e presupposto necessario per consentire alla Fondazione di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono ulteriori sanzioni di natura penale, amministrativa, civile e tributaria che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono pertanto dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso strumenti ritenuti i più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione circa l'esistenza ed il contenuto del sistema disciplinare.

La gestione dei procedimenti disciplinari deve, in ogni caso, rispettare le caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'O.d.V. da parte dei destinatari del presente Modello, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'O.d.V. deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti deve procedere.

6.2. Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del D. Lgs. 231/2001, costituiscono violazione del Modello i seguenti comportamenti:

- la commissione di un reato previsto dal Decreto;
- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure operative aziendali che costituiscono attuazione del presente Modello;
- l'omissione dei controlli sulle attività sensibili;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- le condotte idonee ad ostacolare i controlli dell'organismo di vigilanza, ivi compresa la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica predisposta dall'O.d.V.;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello (descritto nella Parte Generale e nelle singole Parti Speciali).

6.3. Principi

In caso di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari deve attuarsi nel rispetto dei seguenti principi:

- complementarità: il sistema disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, rispetto al sistema disciplinare stabilito dal Contratto all'unico livello aziendale applicato dalla Fondazione;
- pubblicità: la Fondazione dà massima e adeguata conoscenza e conoscibilità al Modello ed al sistema sanzionatorio;
- contraddittorio: la Fondazione garantisce il rispetto del contraddittorio mediante la previa pubblicità del Modello e del sistema sanzionatorio, nonché con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;

- gradualità: le decisioni relative alla tipologia di sanzione da irrogare tengono necessariamente conto della gravità dell'infrazione, di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato. Ovvero:
  - dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
  - del comportamento complessivo del destinatario con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
  - del livello di responsabilità e di autonomia del destinatario autore dell'illecito disciplinare;
  - del coinvolgimento di altre persone;
  - della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Fondazione ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
  - di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito;
- tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

6.4. Misure nei confronti dei Dipendenti (non dirigenti)

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Fondazione in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti devono essere previste ed adottate sul piano sostanziale e procedimentale nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Competente all'accertamento delle suddette infrazioni e all'irrogazione delle sanzioni è l'Organo Dirigente.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti sono di due tipi:

- **conservative,** cioè rimprovero verbale, biasimo inflitto per iscritto, sospensione dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni e dal trattamento economico (multa in misura non eccedente le 4 ore della normale retribuzione);
- **espulsive**, cioè risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo e risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

È opportuno precisare che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge in materia di procedimento disciplinare, in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per l'ammonizione verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di Lavoro dalla contestazione dell'addebito.

6.4.1. Ammonizione verbale

- Mancanze lievi nel rispetto delle norme di comportamento del Codice Etico;
- Tolleranza di mancanze lievi di propri sottoposti o di altri appartenenti al personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate. Si ha "mancanza lieve" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Fondazione.

6.4.2. Ammonizione scritta

Il rimprovero viene inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni sanzionate al punto precedente (Biasimo e/o rimprovero verbale).

6.4.3. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni si applica nei seguenti casi:

- mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono il rimprovero scritto;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'O.d.V., salvo giustificazioni motivate.

6.4.4. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Fondazione può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Fondazione per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

6.4.5. Licenziamento per giustificato motivo

Violazione delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dai relativi Protocolli che rappresenti infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate in precedenza, non siano così gravi da rendere applicabile il licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, rientrano nell'ipotesi le citate violazioni commesse in occasione dell'espletamento delle Attività a rischio di reato che rappresentino fatti diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Fondazione.

6.4.6. Licenziamento per giusta causa

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Fondazione e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Fondazione a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- Infrazione dolosa di procedure aziendali di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far

venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

L'Organo Dirigente comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza che, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.5. Misure nei confronti dei Dirigenti

Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge ed al CCNL a loro applicato.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Fondazione di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Qualora le violazioni, da parte dei Dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevante, la Fondazione, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- sospensione cautelare del Dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

6.5.1. Licenziamento con preavviso

Incorre nel provvedimento il Dirigente che, per omessa vigilanza e quindi colpa grave (sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro e tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti del dirigente), consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso, fatta salva comunque la facoltà della Fondazione di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

In tale caso, la Fondazione potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

6.5.2. Licenziamento senza preavviso

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei Protocolli, la Fondazione procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo

2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Fondazione nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

6.6. Misure nei confronti degli Amministratori

La Fondazione valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della stessa.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastano con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

6.7. Misure nei confronti di Lavoratori Autonomi collaboratori esterni

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Fondazione, le violazioni o l'aggiramento del Modello e del Codice Etico rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

6.8. Misure nei confronti dei componenti del Collegio dei Revisori

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio dei Revisori, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione, a cui partecipa anche l'OdV, dell'interessato, acquisisce eventuali deduzioni difensive ed esperisce ogni accertamento ritenuto opportuno. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi ed acclarate può proporre alla Assemblea degli Enti Fondatori la revoca del componente del Collegio dei Revisori.

6.9. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Fondazione e il componente le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

7. ADOZIONE – AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1. Verifiche e controlli

L'Organismo di Vigilanza stila annualmente un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Fondazione con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

7.2. Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

ii) modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di

svolgimento delle attività d'impresa;

iii) modifiche normative;

iv) risultanze dei controlli;

v) accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà a renderle operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.