

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

approvato dal Consiglio Direttivo in data

INDICE

PREMESSA

1. IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. Allegato 1)

1.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

2. FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

2.1. Funzione e principi del Modello

2.2. Modello e Codice Etico

2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

3.2. *Reporting* nei confronti degli Organi della Fondazione

3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti della Fondazione o da parte di terzi

3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

4 FORMAZIONE ED INFORMATIVA

4.1. Formazione del personale

4.2. Informativa a terzi

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

5.2. Sanzioni nei confronti del Personale

5.3. Sanzioni nei confronti del Presidente o di singoli membri del Consiglio Direttivo, dell'OdV
o del Revisore Unico

5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi (consulenti/collaboratori/fornitori)

6. REGOLE PER LA DIFESA DELLA FONDAZIONE NEL PROCEDIMENTO PENALE

PREMESSA

L’**Accademia del Cinema Italiano – Premi David di Donatello** è una Fondazione con personalità giuridica di diritto privato regolata dalle disposizioni del codice civile che, senza scopo di lucro, persegue lo scopo di promuovere, in Italia e all’estero, la diffusione e la conoscenza del miglior cinema stimolando le forme più adeguate di competizione nell’ambito della produzione nazionale e internazionale, provvedendo, in particolare, alla produzione, diretta o indiretta, anche tramite l’ausilio di Fondazione terze, dei Premi David di Donatello. Per quanto riguarda denominazione, sede, scopi/diritti/prerogative/facoltà attività (anche strumentali), vigilanza, patrimonio (costituito da un fondo di dotazione e un fondo di gestione), bilancio, composizione/organismi/uffici, soci fondatori (di diritto, elettivi e ordinari con o senza diritto di voto e sostenitori), si rinvia allo Statuto come nel tempo vigente pubblicato nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito della Fondazione (www.daviddidonatello.it).

Per l’organizzazione, il personale, i consulenti e collaboratori (per ufficio, sito internet/giuria e votazioni, stampa, legale/amministrativo) nonché i fornitori della Fondazione si rinvia all’organigramma e agli elenchi, come nel tempo riprodotti e indicati nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito (www.daviddidonatello.it).

1. IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il Decreto legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano una responsabilità "amministrativa" degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato (in due casi, come si vedrà nell'elenco che segue, anche di illeciti amministrativi) commesse, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti "*apicali*", art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", art. 7).

Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. "*colpa di organizzazione*", che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso, l'ente non risponde solo se prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò postula che le stesse abbiano ingannato *la struttura nel cui interesse è stato predisposto il modello organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività 'a rischio'*, aggirando mediante condotte frodatrici, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l'ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all'onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, nella prima ipotesi - reato commesso da soggetto in posizione apicale - l'ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere da *a*) a *d*) del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi - reato commesso dai sottoposti - l'onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo, ricade sull'accusa.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 e ss.) si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di

un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi);

- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.
-

La responsabilità dell'ente sussiste anche:

- in relazione a reati commessi all'estero previsti dall'art. 4 D.lgs. 231/2001, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D.lgs. 231/2001).

1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. All. 1)

1.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione "apicale", l'ente non risponde se dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla lettera b).

Lo stesso articolo 6, al comma secondo, chiarisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i suddetti modelli devono:

7. individuare le c.d. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal Decreto;
8. prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
9. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;
10. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
11. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda invece i soggetti «sottoposti all'altrui direzione o vigilanza», l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La medesima disposizione, al comma 4, chiarisce che «l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

In tale ambito, i Modelli devono:

- (i) identificare i rischi di effettiva commissione dei reati** considerati dal Decreto, analizzando il contesto specifico ed individuando, all'interno delle strutture interne, le aree, i soggetti ed i modi in cui possano essere commessi i suddetti reati;
- (ii) predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo** che, attraverso un'attività continuativa che tenga conto anche dei mutamenti delle dinamiche interne, preveda dei protocolli di comportamento in grado di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello di "rischio accettabile";
- (iii) prevedere un sistema di sanzioni disciplinari** (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, onde garantirne l'effettività;
- (iv) istituire un Organismo di Vigilanza**, dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, che operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo, vigilando su adeguatezza ed efficace attuazione del Modello e curandone l'aggiornamento;
- (v) prevedere un obbligo di informativa** da parte di tutte le strutture e funzioni della Fondazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella costruzione del presente Modello, un punto centrale è dato dalla nozione di rischio *accettabile*, ove si pone il delicato problema di stabilire la tipologia e la quantità dei controlli preventivi da istituire per ridurre i rischi identificati nella prima fase di "mappatura" degli stessi ad un livello che possa considerarsi concretamente esigibile in relazione alla struttura ed alle attività dell'ente, che non può evidentemente essere "paralizzato" nella propria operatività da tali controlli. Sotto questo profilo, si muove dalla distinzione tra reati dolosi, per i quali il sistema di prevenzione deve essere tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, e reati colposi, per i quali la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta violativa del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito Organismo.

2. FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

2.1. Funzione e principi del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree a rischio (c.d. *risk assessment*) e la previsione di adeguati protocolli di comportamento a carattere preventivo (c.d. *risk management*).

L'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto della Fondazione, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, oltre che in una sanzione disciplinare, in un illecito passibile di sanzioni, sia penali che amministrative, da cui può derivare anche la responsabilità amministrativa da reato della Fondazione;
- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato dalla Fondazione in quanto (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) comunque contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici cui la Fondazione intende attenersi nell'espletamento della propria attività, come formalizzati nel Codice Etico;
- consentire alla Fondazione, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- la mappatura delle aree di attività "a rischio" della Fondazione, vale a dire delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- l'istituzione o l'aggiornamento di regole di condotta che disciplinino le modalità operative nelle aree di attività a rischio identificate;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio e l'istituzione di flussi informativi *da* e *verso* l'Organismo di Vigilanza;
- il rispetto del principio della separazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio, in base al quale un singolo soggetto non può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;
- l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo specifiche soglie di spesa;
- la verifica dei comportamenti, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico programmato (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli (nonché, per quanto di rispettiva spettanza, ai terzi che intrattengano rapporti con la Fondazione) delle regole di condotta istituite;
- l'istituzione di un idoneo sistema disciplinare nel caso di violazione delle regole contenute nel Codice etico e/o nel presente Modello;
- la tracciabilità dei processi decisionali relativi ad attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati previsti nel D.lgs. 231/2001.

2.2. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza e di prevenire la commissione di reati.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è strumento di portata generale ed esprime i principi che la Fondazione riconosce come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte di chiunque, a qualsiasi titolo, operi nell'interesse della Fondazione;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

a) Adozione e aggiornamento del Modello

La Fondazione provvede ad adottare e aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo e il Codice Etico, su proposta del Presidente, con delibera del Consiglio Direttivo. Stante il fatto che il Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente della Fondazione (Consiglio Direttivo), è rimesso a quest'ultimo, su proposta del Presidente, il dovere di recepire le eventuali sollecitazioni dell'Organismo di Vigilanza in merito all'aggiornamento di quanto previsto nel Modello stesso in relazione alle esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

E' rimessa alla responsabilità della Fondazione, nella persona del Presidente, l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nonché l'approvazione di ogni misura necessaria a garantirne l'implementazione.

E' attribuito all'Organismo di Vigilanza della Fondazione il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

A tal fine, la Fondazione provvederà a determinare un *budget* annuale per il funzionamento e per le attività dell'Organismo di Vigilanza.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione risponde ai seguenti requisiti:

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

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV possa esercitare quella funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello che lo stesso Decreto richiede come condizione per l'esonero da responsabilità dell'ente. Ciò comporta che la posizione assegnata all'OdV all'interno dell'ente deve essere tale da garantire che questi possa assumere iniziative in merito alle funzioni di controllo assegnategli in piena libertà, senza interferenze e/o condizionamenti esterni da parte di altri organi dell'ente. A tal fine, in particolare, l'OdV non viene direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio. Inoltre, l'OdV non può mai trovarsi in posizione di conflitto di interessi attuale o potenziale nei confronti degli altri organi della Fondazione o dei terzi con cui la stessa intrattiene rapporti.

Professionalità e onorabilità

L'OdV possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere: sotto questo profilo, si garantisce un bagaglio conoscitivo che riguarda sia l'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo sia le competenze giuridiche, in particolare in materia penale (conoscenza della struttura e delle modalità di realizzazione dei reati).

Sotto il profilo della onorabilità, l'OdV non deve aver commesso in precedenza fatti che abbiano inciso sulla propria integrità e rispettabilità, quali l'aver riportato condanne penali definitive per reati presupposto ex d.lgs. 231/2001 o le altre ipotesi di seguito indicate come cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

Continuità d'azione

L'efficace attuazione di un modello complesso e articolato richiede che l'OdV operi stabilmente presso la Fondazione per lo svolgimento delle funzioni assegnategli e che abbia una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

Alla luce di quanto sopra, tenuto conto delle dimensioni e delle attività della Fondazione, il compito di vigilare (i) sul funzionamento del Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura organizzativa ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) a composizione *monocratica* il cui componente esterno alla Fondazione viene nominato con delibera del Consiglio Direttivo con cui ne verrà altresì determinato il compenso in misura fissa e il *budget* annuale di funzionamento.

L'OdV dura in carica tre anni con possibilità di rinnovo triennale.

Al fine di garantire i requisiti sopra indicati, la nomina dell'OdV e la permanenza a tale carica è comunque condizionata dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità, che costituiscono motivo di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

per quanto attiene all'autonomia e all'indipendenza:

- essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado col Presidente o gli altri membri del Consiglio Direttivo della Fondazione;
- essere titolare di deleghe o procure operative nella Fondazione;

per quanto attiene alla onorabilità:

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- aver riportato condanne penali definitive (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti ex artt. 444 ss. c.p.p.) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto come reati presupposto;
- aver commesso violazioni al Modello che abbiano comportato l'applicazione, anche in via cautelare, a carico della Fondazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- essere sottoposto all'applicazione di misure di prevenzione.

Sotto il profilo della continuità d'azione, l'OdV, nell'assolvimento delle sue funzioni, ha libero accesso presso gli uffici della Fondazione e a atti/documenti della stessa, senza necessità di alcun consenso preventivo.

Inoltre, l'OdV provvede a disciplinare, mediante proprio Regolamento, gli altri aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione dell'attività di vigilanza e controllo, la verbalizzazione degli incontri e delle riunioni che esso terrà col personale della Fondazione, la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte della Fondazione.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno semestrale.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza contribuirà a:

- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto della Fondazione, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- verificare la coerenza degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo delegante;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti e/o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi col personale della Fondazione (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal sistema di controllo (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi col Presidente della Fondazione per i diversi aspetti attinenti l'efficace attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione periodica del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- sollecitare le opportune modifiche al Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'Organismo di Vigilanza ha sede presso gli uffici della Fondazione a Roma avvalendosi, all'occorrenza, dei relativi servizi di segreteria e si può contattare mediante posta (all'indirizzo via di Villa Patrizi n. 8 - 00161 Roma) ovvero mediante *email* all'indirizzo appositamente istituito organismodivigilanza@daviddidonatello.it.

Tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché le segnalazioni ricevute e altri atti e/o documenti che l'Organismo ritenga di acquisire, sono conservati in apposito archivio sotto chiave presso gli uffici della Fondazione, con accesso consentito esclusivamente ai soggetti espressamente autorizzati.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, nonché di tutelare l'attività di vigilanza svolta, l'OdV non può essere rimosso se non per giusta causa, mediante apposita delibera motivata del Consiglio Direttivo.

A tal proposito, costituiscono a titolo esemplificativo motivo di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza dalla carica indicate nel Modello o nel regolamento dell'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri, come definito nel Modello o nel Regolamento dell'OdV;
- l'emissione di un provvedimento che abbia comportato a carico della Fondazione l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di segretezza e riservatezza, come previsto nel Modello e nel Regolamento dell'OdV.

In caso di revoca e in ogni altro caso in cui venisse a mancare l'OdV, ad esempio per morte o dimissioni, il Presidente informa il Consiglio Direttivo, il quale provvede con propria delibera alla nomina del nuovo OdV.

Ove sussistano gravi ed improrogabili ragioni di convenienza (ad esempio, nel caso di applicazioni di misure cautelari), il Presidente dispone con delibera motivata la sospensione dalle funzioni dell'OdV, provvedendo a informare tempestivamente il Consiglio Direttivo per le opportune delibere.

3.2. Reporting nei confronti degli Organi della Fondazione

Con cadenza annuale, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione trasmette al Consiglio Direttivo e al Revisore unico una relazione scritta avente ad oggetto le attività svolte nel periodo, le eventuali criticità emerse in termini di adeguatezza ed efficace attuazione del

Modello nonché le iniziative già assunte o eventualmente da assumere per rimuovere le riscontrate anomalie, criticità o lacune organizzative ovvero per curare l'aggiornamento del Modello a fronte di modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza può comunque essere convocato in qualsiasi momento dagli organi della Fondazione o può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello e/o a situazione specifiche.

3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello debba «*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*». La previsione di un sistema strutturato di flussi informativi nei confronti dell'OdV costituisce uno strumento fondamentale per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile la realizzazione dei reati previsti nel Decreto.

Pertanto, i Destinatari dovranno segnalare all'OdV le presunte violazioni alle prescrizioni contenuto nel Modello e nel Codice Etico e rispettare gli obblighi di informativa.

3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti della Fondazione o da parte di terzi

Devono essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV tutte le notizie relative alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Fondazione o a comportamenti non in linea con i principi del Codice etico e/o con le regole di condotta previste nel presente Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto e/o alla violazione dei principi del Codice Etico e/o delle regole previste nel presente Modello;
- fermo restando l'obbligo di apicali e sottoposti della Fondazione di segnalare all'Organismo di Vigilanza violazioni del presente Modello ai fini del controllo sulla sua efficace attuazione, in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1037 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è garantita - ai **canali interni**, nei termini e modalità indicati in Procedura accessibile a tutti in quanto pubblicata sul sito della Fondazione (cui si rinvia come nel tempo vigente, quale parte integrante del presente Modello) - la possibilità a soggetti apicali o sottoposti ovvero a terzi di inviare all'Organismo di Vigilanza della Fondazione (individuato come "**Gestore**" e, per l'effetto, come Responsabile del trattamento dati ex Reg. UE 679/2016) segnalazioni circostanziate, basate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- le segnalazioni interne, da chiunque ricevute, verranno raccolte e archiviate nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui al Reg. UE 674/2016 e al D.lgs. 196/2003 s.m.i. dall'OdV il quale:
 - entro 7 giorni dalla ricezione rilascerà avviso di ricevimento al segnalante;

- entro 3 mesi dal predetto avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del relativo termine di 7 giorni, darà riscontro alla segnalazione;
- l'OdV valuterà nei termini di legge le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;
- l'OdV dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Fondazione e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello (come da successivo paragrafo 5), così come la mancata segnalazione, da parte di apicali o sottoposti della Fondazione, di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività di spettanza, ovvero di violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello;
- l'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del predetto Modello (come da successivo paragrafo 5) e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsiva o discriminatoria.

3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

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

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Fondazione per i reati di cui al Decreto;
- eventuali rilievi formulati a seguito di verifiche o ispezioni da parte delle competenti Autorità di vigilanza;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale della Fondazione in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la struttura organizzativa della Fondazione, l'articolazione di competenze e/o poteri adottata dalla Fondazione e ogni loro successiva modifica;
- modifica di Statuto, Regolamenti o disposizioni organizzative della Fondazione;
- la Relazione finanziaria annuale, la Relazione del Revisore unico al bilancio di esercizio e la Relazione artistica annuale;

- la documentazione relativa alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici.

4. FORMAZIONE ED INFORMATIVA

4.1. Formazione del personale

Ai fini della corretta applicazione delle regole speciali di condotta di cui alla Parte Speciale del presente Modello, il Presidente si occupa di garantire che tutto il personale sia periodicamente informato sui principali contenuti e modalità operative necessarie a garantire l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Codice etico e nel presente Modello.

La formazione del personale sarà curata in stretta cooperazione con l'OdV, attraverso le seguenti azioni comunicative:

- inserimento, a fini consultivi, del presente Modello e del Codice Etico sul sito della Fondazione;
- svolgimento periodico, a cura dell'OdV, di apposite sessioni formative (in aula o da remoto) e/o alternativa, somministrazione di questionario specifici di apprendimento.

4.2. Informativa a terzi

La Fondazione promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche ai terzi interessati attraverso l'inserimento nei contratti sottoscritti dalla Fondazione di apposite clausole contrattuali che vincolino i terzi a rispettare e far rispettare, per quanto di propria spettanza, le predette procedure, regole e protocolli, pena l'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari (diminuzione di compensi, penali, etc.) compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere a), b), c), d), e):

a) specificità di illeciti e sanzioni

Costituisce illecito disciplinare, a seconda della qualifica e/o della posizione e/o delle competenze nella Fondazione del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, la violazione dei principi previsti nel Codice Etico e/o nel presente Modello e, in particolare:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai reati da prevenire ovvero alle modalità di gestione del patrimonio e/o delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione della Fondazione;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto/attività di lavoro da parte del personale;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati presso la Fondazione;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di eventuali ispezioni di autorità pubbliche;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) ad autorità giudiziaria chiamata a giudicare su contenzioso d'interesse della Fondazione;
- la mancata trasmissione all'OdV della relazione finanziaria annuale, della relazione del Revisore Unico al bilancio e della relazione artistica annuale;
- la pattuizione con collaboratori/consulenti/fornitori di compensi oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Fondazione oltre i limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;

- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso alla rete informatica senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001;
- la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione applicata nei confronti di segnalanti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis d.lgs. 231/2001 in ragione della segnalazione medesima;
- la violazione delle misure a tutela del segnalante ex d.lgs. 24/2023;
- l'omessa segnalazione all'OdV, da parte di apicali o sottoposti della Fondazione, di sospette violazioni del presente Modello di cui si sia venuti a conoscenza nell'esercizio delle attività di competenza;
- l'inoltro di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

b) proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- 1) se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- 2) se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- 3) il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- 4) il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Fondazione, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- 5) la posizione del soggetto rispetto alla Fondazione (organo, personale consulente/collaboratore/fornitore);
- 6) gli effetti sul rapporto fiduciario con la Fondazione;
- 7) il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- 8) tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività della Fondazione, etc.);

c) applicabilità a tutti (organi, soggetti apicali, sottoposti e terzi)

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del Consiglio Direttivo, il Revisore unico, l'Organismo di vigilanza, il personale, collaboratori/consulenti/fornitori che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la Fondazione, nell'ambito dei rapporti stessi.

d) tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare:

- nei confronti di singoli membri del Consiglio Direttivo o dell'OdV l'esercizio del potere disciplinare spetta al Consiglio Direttivo;
- nei confronti del Revisore unico l'esercizio del potere disciplinare spetta all'Assemblea dei soci;
- nei confronti personale, collaboratori/consulenti/fornitori l'esercizio del potere disciplinare spetta al Presidente.

Salvo non si tratti di violazione allo stesso contestata, l'OdV deve essere comunque coinvolto nel procedimento disciplinare, mediante l'esercizio di poteri di iniziativa e di consulenza sull'illecito e sulle sanzioni proposte.

e) **pubblicità e trasparenza**

Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità attraverso l'affissione in luoghi accessibili a tutti presso la sede della Fondazione e viene garantita la presa visione ed accettazione: da parte degli organi e del personale, mediante l'approvazione del presente Modello; da parte dei terzi (consulenti/collaboratori/fornitori), mediante apposite clausole contrattuali.

5.2. Sanzioni nei confronti del personale

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal presente Modello ad opera del personale costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte del personale della Fondazione di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Fondazione, i compiti loro affidati.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicabile (es. Servizi Ausiliari Anpit).

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari **conservativi** (richiamo verbale o scritto, ammonizione scritta, multa, sospensione della carica o dalla retribuzione per non più di dieci giorni, trasferimento, adibizione ad altra funzione senza demansionamento) e provvedimenti disciplinari **risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- 1) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** colui che tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello (ad es., che non osservi i protocolli di comportamento prescritti, ometta di fornire all'OdV le informazioni previste, ometta di svolgere controlli o segnalazioni all'OdV, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Fondazione sia in forma scritta che verbale. In particolare, si applica:
 - **il biasimo verbale**, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;

- **il biasimo scritto**, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il biasimo verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un biasimo verbale;
 - **la multa** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che denotino negligenza da parte del personale nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione, o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un biasimo scritto;
 - **la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10**, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che, pur non essendo così gravi da comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso o del licenziamento nelle forme previste dalla legge:
 - a) oltre a denotare negligenza nell'esecuzione del lavoro affidato, arrechino, anche potenzialmente, danno alla Fondazione;
 - b) costituiscano recidiva, per oltre la terza volta nell'anno solare, in violazioni per cui sia prevista la multa e non sia prevista l'applicazione del licenziamento.
- 2) incorre **nei provvedimenti disciplinari risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) colui che:
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti del lavoratore;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Fondazione grave nocumento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
 - violi obblighi di segreto;
 - commetta più violazioni per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

5.3. Sanzioni nei confronti del Presidente o di singoli membri del Consiglio Direttivo, dell'OdV o del Revisore Unico

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente o di singoli membri del Consiglio Direttivo, ovvero l'Assemblea in caso di violazione da parte del Revisore Unico, potranno applicare, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al precedente par. 5.1 lett. b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;**
- **diminuzione della retribuzione o dei compensi;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- **revoca per giusta causa.**

In caso di violazione del Modello da parte dell'OdV, su proposta del Presidente il Consiglio Direttivo potrà applicare, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al precedente par. 5.1 lett. b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **diminuzione del compenso annuale;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità.

5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi (consulenti/collaboratori/fornitori)

Ogni comportamento posto in essere consulenti, collaboratori o fornitori della Fondazione in contrasto con le regole di condotta indicate nel Codice etico e/o nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di eventuali penali previamente pattuite o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

6. REGOLE PER LA DIFESA DELLA FONDAZIONE NEL PROCEDIMENTO PENALE

Nel caso in cui la Fondazione risulti coinvolta in un procedimento penale nel quale sia già o possa essere in futuro contestata la sua responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero ne abbia comunque notizia, ove il proprio legale rappresentante risulti indagato per il reato-presupposto, il Consiglio Direttivo, ravvisate possibili situazioni di conflitto d'interesse, provvede, con delibera motivata, alla individuazione di un **rappresentante legale *ad processum*** della Fondazione al quale affiderà il compito di nominare difensori di fiducia e, comunque, rappresentare l'ente tutelandone in qualsiasi modo e in ogni fase, stato e grado, gli interessi difensivi nel predetto procedimento penale, con obbligo di rendicontazione periodica al Consiglio medesimo.