



Museo del '900

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
DI FONDAZIONE M9, MUSEO DEL 900**

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2021

Fondazione M9, Museo del 900
T. +39 041 30 36 344
C.F. 94095970276 / P.Iva 04512870272

Sede legale
Dorsoduro 3488/U
30123 Venezia

Sede operativa
via Giovanni Pascoli, 9
30171 Mestre Venezia



INDICE

PARTE GENERALE	3
1. DEFINIZIONI	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	5
3. LE BEST PRACTICE	7
4. IL MODELLO	8
5. DEFINIZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PROCESSI SENSIBILI	11
6. REGOLE E PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO	14
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
9. WHISTLEBLOWING	24
10. SISTEMA DISCIPLINARE.....	26
PARTE SPECIALE A	
REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	31
PARTE SPECIALE B	
DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	39
PARTE SPECIALE C	
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI E UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.....	47
PARTE SPECIALE D	
REATI INFORMATICI	53
PARTE SPECIALE F	
REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI	59
PARTE SPECIALE G	
REATI IN MATERIA DI DIRITTI D'AUTORE	63
PARTE SPECIALE H	
REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA	69



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE



1. DEFINIZIONI

- Direttore Scientifico: il Direttore Scientifico della Fondazione M9, Museo del 900;
- Delegato: colui al quale il Consiglio di Amministrazione ha delegato il potere di spesa e di operatività sui conti corrente della Fondazione M9, Museo del 900
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato dalla Fondazione M9, Museo del 900;
- Codice Etico: il codice etico adottato dalla Fondazione M9, Museo del 900;
- Consulenti: i soggetti terzi legati alla Fondazione da un rapporto privato di consulenza;
- Controparte: qualsiasi controparte contrattuale della Fondazione con cui la stessa addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinata a cooperare stabilmente con l'ente nell'ambito dei Processi Sensibili;
- Destinatari: tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, nei cui confronti il Modello e le norme in esso contenute o richiamate sono applicabili e, in particolare, i Dipendenti, gli Organi della Fondazione, nonché, per quanto di competenza, le Controparti e i Consulenti di Fondazione di Venezia;
- Dipendenti: tutti i dipendenti di Fondazione M9, Museo del 900 (compresi gli eventuali dirigenti);
- D.Lgs. 231/2001 o Decreto 231: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001;
- DPP: il Documento Programmatico Previsionale;
- Fondazione o FM9: la Fondazione M9, Museo del '900 fondata dalla Fondazione di Venezia;
- Linee Guida Confindustria: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 per come successivamente integrate e modificate;
- Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
- Operazione a Rischio: qualsiasi operazione che ricada nell'ambito dei processi sensibili;
- Operazione Sensibile: operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- Organi o Organi della Fondazione: il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Revisore della Fondazione M9, Museo del 900;
- Organo di Vigilanza: l'organismo collegiale o monocratico istituito dalla Fondazione al fine di vigilare sul funzionamento sull'efficacia e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01;
- P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- Parti Speciali (del Modello): allegati alla Parte Generale del Modello che regolamentano il trattamento dei Processi Sensibili;
- Presidente: il Presidente della Fondazione;
- Processi Sensibili: le attività individuate dalla Fondazione come a rischio rispetto alla commissione di alcuno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 e disciplinati analiticamente nelle "Parti Speciali" del Modello;
- Programma Annuale delle Verifiche Ispettive o Programma: il programma generale di valenza annuale in cui l'Organismo di Vigilanza definisce il programma delle verifiche ispettive pianificate;
- Reati: le fattispecie criminose alle quali si applica, alla data di redazione del Modello, la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- Scheda di Evidenza: la scheda riepilogativa delle Operazioni a Rischio, descritta e disciplinata nelle singole Parti Speciali ove rilevante;



2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231, in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 (il "Decreto 231"). Detto provvedimento, entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto 231 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231 stabiliscono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati e aver attuato opportune procedure di segnalazione delle condotte illecite (vedi capitolo 9 in materia di *Whistleblowing*).

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il sistema prevede altresì che:

1. l'ente abbia provveduto all'istituzione di un OdV con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento;
2. l'OdV di cui al punto precedente non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
3. sia stato predisposto un sistema di verifica periodica e di aggiornamento del Modello;
4. l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 afferma, inoltre, che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

Quanto, infine, ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;



- b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo nonché in strumenti o segni di riconoscimento¹;
- c) alcune fattispecie di reati in materia societaria²;
- d) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico³;
- e) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili⁴;
- f) delitti contro la personalità individuale⁵;
- g) i cosiddetti abusi di mercato⁶;
- h) delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro⁷;
- i) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio⁸;
- j) delitti informatici e trattamento illecito di dati⁹;
- k) delitti di criminalità organizzata¹⁰;
- l) delitti contro l'industria e il commercio¹¹;
- m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹²;
- n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria¹³;
- o) reati ambientali¹⁴;
- p) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare¹⁵;
- q) reati di corruzione tra privati¹⁶;
- r) reati di razzismo e xenofobia¹⁷

¹ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito l'art. 25-*bis*. Poi integrato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, art. 15, comma 7.

² Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito l'art. 25-*ter*.

³ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito l'art. 25 *quater*.

⁴ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito l'art. 25 *quater* 1.

⁵ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito l'art. 25 *quinqes*.

⁶ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 9 della Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito l'art. 25 *sexies*.

⁷ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito l'art. 25 *septies*, poi modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

⁸ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito l'art. 25 *octies*.

⁹ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito l'art. 24 bis.

¹⁰ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito l'art. 24 ter.

¹¹ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito l'art. 25-*bis* 1.

¹² Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito l'art. 25-*novies*.

¹³ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 4, della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito l'art. 25-*novies* rinumerato art. 25-*decies* dal D.Lgs. 121/2011.

¹⁴ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2, del D.Lgs. 121/2011 che ha inserito l'art. 25-*undecies*.

¹⁵ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2 del D.Lgs. 109/2012 che ha inserito l'art. 25-*duodecies*

¹⁶ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 che ha modificato l'art. 25-*ter*, comma 1, introducendo la lettera s-*bis*.

¹⁷ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5, comma 2 della Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha inserito l'art. 25-*terdecies*.



- s) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati¹⁸
- t) reati tributari¹⁹
- u) reati in materia di contrabbando²⁰

3. LE BEST PRACTICE

Ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del Decreto 231, i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di linee guida di categoria, preventivamente comunicate al Ministero della Giustizia.

Sulla base dalla prassi e dalla metodologia sviluppata e in base alle *best practice*, le tappe fondamentali nella costruzione di un modello organizzativo possano essere schematizzate come segue:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore di attività sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

¹⁸ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della Legge 3 maggio 2019 n. 39, che ha inserito l'art. 25-*quatordecies*

¹⁹ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157, che ha inserito l'art. 25-*quinquiesdecies*

²⁰ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 del D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 che ha inserito l'art. 25-*sexiesdecies*



4. IL MODELLO

4.1 La costruzione del Modello

Fondazione M9, Museo del '900 su indicazione del proprio Fondatore, la Fondazione di Venezia ha inteso avviare un percorso sviluppato internamento finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui agli articoli 6 e 7 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata accompagnata da una serie di attività dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto 231, con la normativa di riferimento e con le *best practice*.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

4.1.1 “As-is analysis”

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame dello stato di fatto sull'ente, sulla sua organizzazione interna, sulle deleghe e sui poteri attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, sulle attività svolte al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i reati.

Sono state, inoltre, esaminate le procedure di controllo e i processi aziendali già attuati in Fondazione.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare focalizzazione sugli elementi di “*compliance*” e controllo specifici atti a soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili della Fondazione M9 sono quelli descritti al successivo paragrafo 5.2.

4.1.2 Effettuazione della “gap analysis”

Sulla base della situazione attuale e delle previsioni e finalità del Decreto 231, si sono individuate e sono state già adottata prima dell'applicazione del presente modello le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del medesimo decreto.

4.2 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Fondazione di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto 231, evitando l'eventuale applicazione a carico della stessa di rilevanti sanzioni pecuniarie e/o interdittive nel caso di comportamenti devianti compiuti da soggetti qualificati che agiscano nel suo interesse o vantaggio, ma contribuisce anche a migliorare la sua *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Inoltre, l'adeguamento al Decreto 231 si presenta coerente con le precise indicazioni provenienti dal socio Fondatore.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure in corso di revisione e dei sistemi di controllo in fase di attuazione giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le *policy* e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:



- le policy e le procedure interne;
- il sistema organizzativo interno;
- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure espresso dal funzionigramma;
- il sistema di controllo di gestione;
- la comunicazione al personale e la sua formazione;
- il sistema disciplinare.

Principi cardine cui il Modello si ispira sono:

- la preventiva definizione dei Processi Sensibili della Fondazione;
- le qualità e caratteristiche del Modello indicate dalla legge e, in particolare:
 - l'attribuzione a un organo di vigilanza (Organismo di Vigilanza, in breve OdV) il compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a consentirgli di raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e, in particolare:
 - la verificabilità e la documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

La Fondazione inoltre, nel rispetto delle norme di legge, adotta un Registro dei trattamenti così come previsto dal GDPR che pur se redatto con finalità diverse dalla prevenzione dei "reati presupposto" del D.Lgs. 231/01, rappresenta egualmente un supporto fondamentale anche al Modello sul presupposto che non può esservi tutela della privacy senza sicurezza e che la sicurezza di per sé riduce il pericolo di commissione dei reati.

La Fondazione inoltre si assicura che il proprietario degli immobili e degli spazi adibiti a uffici che le sono messi a disposizione sulla base di appositi contratti adottati e tenga aggiornato, in stretta collaborazione con il Responsabile esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) previsto dal D.Lgs. 81/08 "T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e succ. modifiche e interazioni. Il DVR, assieme ai correlati Piano di Emergenza e al Documento sulla disciplina speciale per le lavoratrici madri e ai prescritti corsi antincendio e di pronto soccorso, costituisce uno strumento di primaria efficacia per garantire a tutte le persone che collaborano con la Fondazione il massimo livello di sicurezza possibile, integrandosi pertanto con le previsioni del Modello in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

4.4 Modello e Codice Etico

Con la medesima delibera di adozione del Modello, la Fondazione ha adottato anche un Codice Etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano e si completano con quelle previste nel Codice Etico, pur differenziandosi i due documenti per contenuti e finalità perseguite.



Infatti, mentre da un lato il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e volontaria dall'ente allo scopo di formalizzare i principi etici che la Fondazione riconosce come propri valori fondamentali e che tutti i propri *stakeholder* sono chiamati a conoscere e rispettare, dall'altro lato, il Modello risponde a specifiche prescrizioni normative contenute nel Decreto 231, finalizzate a prevenire, ed eventualmente a sanzionare, la commissione di particolari tipologie di reati per fatti o comportamenti che, qualora commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente, possano comportare una sua diretta responsabilità amministrativa.

4.5 L'adozione del Modello e successive modifiche

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del Decreto 231), le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare tale potere ad altro soggetto.

In tal caso il Consiglio di Amministrazione valuta, annualmente, le modifiche apportate al Modello da parte del delegato, in funzione di procedere a un'eventuale ratifica delle stesse. In pendenza di ratifica, le modifiche sono provvisoriamente efficaci.

La Fondazione ha pertanto provveduto all'adozione formale del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2021 e con la medesima delibera ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza.



5. DEFINIZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PROCESSI SENSIBILI

5.1 Il Modello 231 nell'ambito della struttura organizzativa della Fondazione di Venezia

Il Modello adottato da Fondazione M9 ai sensi del D.Lgs. 231/2001 deve intendersi integrato da Statuto, Codice Etico e organigramma. Esso va interpretato e applicato nel rispetto degli altri documenti dell'ente cui direttamente o indirettamente si riferisce quali: funzionigramma, sistema di deleghe e poteri, regolamenti, procedure interne, regolamento dell'ODV e ogni altro documento che sia parte del sistema organizzativo adottato dall'ente.

5.2 I rapporti con il Fondatore e con le sue entità strumentali

La Fondazione di Venezia, nell'ambito dell'esercizio delle proprie attività istituzionali opera in via indiretta attraverso la società strumentale M9 District S.r.l., istituita ai sensi dell'art 3 D. Lgs 153/99 e per il tramite di Fondazione M9, Museo del 900 di cui la Fondazione di Venezia è il Fondatore.

La Fondazione di Venezia, nei confronti della società strumentale M9 District, posseduta al 100%, esercita il controllo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile nonché i poteri di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e seguenti. In forza dei poteri di direzione e coordinamento e controllo sopra citati la Fondazione di Venezia ha emanato un Regolamento (delibera del CdA del 29.01.16 e del CG del 26.02.16) che definisce gli aspetti organizzativi primari dell'assetto strutturale della Fondazione e delle proprie entità strumentali al fine di definire un piano preordinato nel quale l'attività di ciascun soggetto possa svilupparsi, ciascuna nelle proprie specificità, in una cornice di regole chiare e competenze definite. La strumentalità delle attività di M9 District circoscrive l'autonomia operativa della stessa nell'alveo degli orientamenti strategici della Fondazione di Venezia e ne definisce altresì il ruolo di "braccio operativo" al servizio degli scopi statuari della "capogruppo" nello specifico ambito delle funzioni da questa attribuite alla società nell'ambito del progetto M9. Fondazione M9, Museo del 900, ente privato senza scopo di lucro, è stata istituita dalla Fondazione di Venezia con lo scopo di gestire M9 – Museo del 900 secondo i principi dell'International Council of Museums – UNESCO (ICOM). M9 District e Fondazione M9, Museo del 900 sono chiamate in questi termini a cooperare nell'interesse della Fondazione di Venezia alla gestione e allo sviluppo del Polo M9.

Il suddetto regolamento prevede l'accentramento e il coordinamento di alcune funzioni da parte della Fondazione.

Sono *funzioni accentrate* quelle che Fondazione svolge direttamente per conto e/o in favore degli enti strumentali: Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione, Finanza e Patrimonio Immobiliare, Gestione della Contabilità e redazione dei bilanci, Tesoreria, Internal Auditing, Affari legali e societari.

Le *funzioni coordinate* sono funzioni svolte direttamente dagli enti strumentali per le quali la Fondazione si riserva un ruolo di coordinamento: Organizzazione, Gestione delle Risorse Umane, Gestione dei Fornitori e delle Consulenze Professionali, Comunicazione e Relazioni Esterne.

Il suddetto regolamento prevede l'adozione anche per le entità strumentali di un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/01 nonché la nomina del relativo Organismo di Vigilanza. Per le entità strumentali l'Organismo di Vigilanza è costituito dagli stessi componenti dell'Organismo di cui si è dotata la Fondazione, in modo da realizzare economie di scopo e uniformità nell'attività di vigilanza.

Così come Fondazione M9, anche Fondazione di Venezia e M9 District Srl sono dotate ciascuna di un proprio specifico Modello 231 e di un proprio Organismo di Vigilanza indipendente. Tuttavia la presenza di funzioni accentrate o coordinate dalla Fondazione rende possibile e opportuno:

- uno stretto collegamento tra i modelli delle diverse entità giuridiche;
- il coordinamento dell'operato degli organi di vigilanza di ciascuna di esse;
- l'estensione di alcune aree di intervento sul funzionamento del Modello relative alla Fondazione di Venezia (ad es. in tema di procedure infragruppo, flussi informativi, previsioni di carattere generale) anche alle sue entità strumentali.



5.3 Definizione delle aree a rischio e dei processi sensibili

Dall'analisi dei rischi condotta sulle attività della Fondazione ai fini del Decreto 231 a oggi è emerso che si rilevano come astrattamente configurabili:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (reati di cui agli artt. 24 e 25);
- b) reati informatici (art.24-*bis*);
- c) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies*);
- d) reati in materia di sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- e) reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e altra utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- f) delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-*novies*);
- g) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- h) reati di corruzione tra privati (art. 25-*ter*, comma 1, lett. s-*bis*);
- i) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*)

oltre al reato generico e non attribuibile a specifiche aree/settori di:

- l) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità (art. 25-*decies*).

I rischi connessi alla commissione di alcuni degli altri reati contemplati dal Decreto 231 appaiono per la Fondazione solo astrattamente e non concretamente configurabili.

Per quanto attiene al reato sub c) introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, art. 5 relativi ai reati contro la personalità individuale valutato il basso grado di rischio evidenziato non è stata prevista una specifica parte speciale. Tuttavia nel compimento delle attività aziendali, è espressamente vietato ai destinatari del presente Modello di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate all'art. 25-*quinqüies* del D.Lgs. 231/2001. In particolare, è vietato:

- accedere sia dalla rete aziendale che dal personal computer concesso in uso dall'azienda a siti internet aventi contenuto di pornografia minorile;
- qualora l'accesso avvenga involontariamente l'utente deve prendere nota del nome del sito nel quale è venuto a trovarsi, deve scollegarsi immediatamente da tale sito e avvisare del fatto il proprio superiore gerarchico e l'Organo di Vigilanza. Successivamente l'Amministratore di Sistema provvederà a inibire l'accesso al sito e l'Amministrazione provvederà a informarne la Polizia Postale.

Per quanto attiene al reato elencato sub g) introdotto con D.Lgs. n. 109/2012 relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare considerata la sua peculiarità non si ritiene necessaria la creazione di una apposita Parte Speciale in quanto per fornire regole di comportamento in merito si rimanda a quanto stabilito nel Codice Etico adottato dalla Fondazione, dove si precisa che "Le relazioni lavorative avverranno con regolare contratto, nel pieno rispetto di tutte le norme legali e contrattuali, favorendo l'inserimento del lavoratore nel luogo di lavoro".

Per quanto attiene al reato, elencato sub l), introdotto con Legge 3 agosto 2009, n.116, art. 4 relativo all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria che, pur se teorico, potrebbe sussistere per la Fondazione, considerata la sua peculiarità non si ritiene necessaria la creazione di una apposita Parte Speciale per fornire regole di comportamento in merito, ma si rimanda a quanto indicato all'art.3 comma 7 del Codice Etico.

A ciascuno degli altri reati e ai connessi Processi Sensibili verrà invece dedicata una specifica Parte Speciale. L'elenco è suscettibile di essere integrato o modificato in ogni momento, anche su



segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, in considerazione di mutamenti del quadro normativo di riferimento e/o dell'attività societaria.

Di seguito sono elencate le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al Decreto 231 che troveranno poi sviluppo nelle Parti Speciali a essi dedicate.

Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

- i) percezione di contributi e finanziamenti di natura pubblica, italiani o esteri;
- ii) partecipazione a procedure di gara con soggetti pubblici o incaricati di un pubblico servizio;
- iii) assegnazione e gestione incarichi di consulenza nei quali sia coinvolta la Pubblica Amministrazione;
- iv) gestione delle eventuali attività di verifica e ispezione.

Processi sensibili nell'ambito della violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- i) assunzione e qualificazione del personale;
- ii) organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- iii) acquisto di attrezzature, strumentazioni, materiali di consumo;
- iv) manutenzione ordinaria e straordinaria;
- v) qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori.

Processi sensibili nell'ambito della ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

- i) processi di acquisto;
- ii) assegnazione di incarichi di consulenza.

Processi sensibili in materia di reati informatici

- i) utilizzo del computer aziendale (di rete o personal concesso in uso).

Processi sensibili in materia di violazione del diritto d'autore

- i) gestione ed utilizzo di *software*;
- ii) gestione di siti *web*;
- iii) produzione di prodotti editoriali (riviste, volantini, *brochures* e *dépliants* ecc.);
- iv) acquisto, utilizzo e gestione di opere protette dal diritto d'autore;
- v) organizzazione di eventi culturali e di manifestazioni teatrali;
- vi) organizzazione di corsi di formazione.

Processi sensibili in materia di violazione del reato di corruzione tra privati

- i) rapporti con soggetti che rilasciano all'ente certificazioni o attestazioni di conformità e le connesse attività di verifica e ispezione;
- ii) acquisto e vendita di beni e servizi;
- iii) assegnazione e gestione di incarichi di consulenze e collaborazioni esterne.



Processi sensibili in materia di violazione dei reati di razzismo e xenofobia

- i) allestimento di mostre e svolgimento di convegni o seminari presso le sedi della Fondazione;
- ii) collaborazione con terze parti che prevedano la diffusione di materiale artistico o in genere informativo non prodotto dalla Fondazione e da questa divulgato.

È necessario sin d'ora evidenziare come le attività di analisi del contesto esistente (“*as is*”) e di raffronto con il modello a tendere (“*gap analysis*”) abbiano messo in luce come la particolare natura giuridica e funzionale della Fondazione costituisca un elemento di concreta mitigazione del rischio di responsabilità derivanti a carico dell'ente a seguito di condotte criminose di propri Dipendenti ed Organi.

Si rinvia alle Parti Speciali per la dettagliata descrizione dei processi Sensibili.

L'elenco dei Processi Sensibili sopra menzionati, è suscettibile di essere integrato o modificato in ogni momento, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, in considerazione di mutamenti del quadro normativo di riferimento e/o dell'attività istituzionale.

Le modifiche verranno adottate secondo le procedure indicate in precedenza.

6. REGOLE E PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

6.1 Il sistema in linea generale

In linea generale, il sistema di organizzazione dell'ente deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

L'ente è dotato di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno dell'ente (ed eventualmente anche nei confronti degli altri soggetti con i quali l'ente medesimo coopera nello svolgimento della propria attività istituzionale);
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- a) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- b) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- c) adeguato livello di formalizzazione.

6.2 Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività istituzionale.

Si intende per “delega” l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a uno o più soggetti il potere di rappresentarla nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione interna che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura” di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.



I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente, ex lege o statutariamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con le finalità istituzionali;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di una delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
- b) le procure devono essere tempestivamente aggiornate (ad esempio, in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.);
- c) ove necessario, le procure che attribuiscono un potere di firma singola e senza limiti di spesa sono accompagnate da apposita disposizione interna che fissa l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventuali limiti di spesa numerici anche differenziati in relazione all'oggetto, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extra budget.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con la funzione preposta, avvalendosi ove ritenuto opportuno del supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore, raccomandando alle funzioni aziendali competenti le eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

A tal fine la figura preposta deve comunicare l'eventuale avvio di un processo di modifica del sistema di deleghe e procure all'Organismo di vigilanza che è tenuto a esprimere un parere obbligatorio, ma non vincolante, sulle nuove disposizioni.

6.3 Regole e principi di controllo per le operazioni sensibili

Tutte le operazioni svolte nell'ambito dei Processi Sensibili (di cui al par. 5.4) devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle regole e alle specifiche procedure aziendali adottate dalla Fondazione, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello e nelle sue parti Speciali.

Le procedure adottate nell'ambito dei Processi Sensibili devono:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente compiti e responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;



- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- regolamentare tramite apposite procedure l'attività a rischio prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli;
- assicurare la documentabilità dei controlli effettuati. A tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli *audit*);
- garantire la presenza di appositi meccanismi di reporting che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale chiamato a effettuare l'attività a rischio (report scritti, relazioni, ecc.);
- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.);
- ogni responsabile di ufficio è tenuto a verificare la concreta applicazione di questi principi e a segnalare eventualmente la necessità di integrazione.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza è l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere stabilito all'interno dell'ente (art. 6. 1, b del Decreto 231) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico.

Fondazione M9, Museo del '900 ha recepito e si impegna a rispettare le suddette Linee Guida e in particolare, per ciò che concerne i requisiti dell'Organismo di Vigilanza, quanto ivi precisato sub III, art. 2.2.

È rimesso al suddetto organismo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione revoca senza indugio i membri dell'Organismo di Vigilanza che abbiano perduto gli indispensabili requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza previsti dal "Regolamento dell'ODV".

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei suoi Destinatari;
- b) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura dell'ente e all'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati;



- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'ente e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i seguenti compiti:

7.2.1 Attività di verifica:

- attuare le procedure di verifica previste o richiamate dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività dell'ente ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Fondazione nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi interni deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi in dettaglio il successivo cap. 7.4);
- coordinarsi con le altre funzioni interne (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante ed è costantemente informato dai responsabili degli uffici: i) sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Fondazione al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; ii) sui rapporti con le Controparti che operano per conto dell'ente nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- attivare e svolgere le verifiche interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

7.2.2 Formazione:

- partecipare, coordinandosi con la funzione apicale, alla definizione dei programmi di formazione per il personale e dei contenuti delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre e aggiornare con continuità, in collaborazione con le funzioni interne all'uopo dedicate, lo spazio nell'intranet contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

7.2.3 Sanzioni:

- documentare le proposte di eventuali sanzioni disciplinari che la funzione apicale intenda sottoporre al Consiglio di Amministrazione, fermo restando il rispetto della normativa e della regolamentazione interna in merito al procedimento per l'irrogazione della sanzione (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 9).

1..1 Aggiornamenti:

- valutare le eventuali novità della normativa di settore ed il loro impatto sul costante adeguamento della Fondazione al Decreto 231, segnalando alle funzioni e/o agli Organi competenti le esigenze di aggiornamento del Modello a ciò connesse e descrivendone, se possibile, anche i contenuti;
- valutare e segnalare alle funzioni e agli Organi competenti le esigenze di aggiornamento del Modello (descrivendone, se possibile, anche i contenuti) a seguito del verificarsi di situazioni o eventi diversi



da quelle di cui al punto precedente e riconducibili, a esempio, a modificazioni nelle attività e/o nell'organizzazione interna della Fondazione;

- indicare alla funzione apicale le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie, da adottare al fine di migliorarne i controlli in entrata ed uscita e ridurre i margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

7.2.4 Clausola generale

Fermo restando quanto sopra esposto, è bene evidenziare come, sebbene l'Organismo di Vigilanza abbia, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e verifica ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, esso non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti dei Destinatari, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi della Fondazione.

7.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice organizzativo

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting:

1. la prima, su base continuativa, direttamente verso la funzione apicale;
2. la seconda verso il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Revisore. A tal fine, con cadenza annuale, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Revisore in merito all'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.). Un report avente i medesimi contenuti è inviato al Presidente e al Revisore con cadenza semestrale.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei suddetti soggetti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

In particolare, il reporting ha come oggetto:

- a) l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Fondazione, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza.

Il Revisore Unico, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, e qualunque altra figura direttiva qualora presente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza si coordina inoltre con la struttura operativa interna per quanto di competenza di ciascuna funzione/ufficio.

Le modalità di composizione dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione di Venezia e la composizione dell'Organismo di Vigilanza (costituito dagli stessi componenti dell'Organismo di cui si è dotata la Fondazione) delle sue entità strumentali, ivi inclusa in tal senso anche Fondazione M9, fanno sì che vi sia sempre un costante scambio di informazioni tra gli organismi di vigilanza del "gruppo"; lo scambio di informazioni tra l'organismo e la funzione *Internal auditing*, qualora non nominato quale membro dell'Organismo, è assicurata da quanto stabilito nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

7.4 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso i destinatari del modello

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare i destinatari del modello (in particolare, i Dipendenti, gli Organi della Fondazione, nonché, per quanto di competenza, le Controparti e i Consulenti di Fondazione M9) sull'evoluzione della normativa e del modello organizzativo. Tali comunicazioni dovranno essere



redatte in forma chiara, comprensibile facilmente dai destinatari, evitando una loro eccessiva proliferazione e rimandando gli approfondimenti ad apposite sessioni formative che saranno pianificate successivamente.

Tali comunicazioni possono essere inviate direttamente dall'Organismo di Vigilanza oppure essere veicolate attraverso il Presidente, la funzione apicale o altro soggetto all'uopo identificato.

7.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

7.5.1 Flussi informativi sulla variazione dei reati presupposto

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dall'Ufficio legale di gruppo in merito a variazioni, tipicamente normative, che portino all'aggiunta, alla rimozione o alla modifica dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 o dalla normativa che rende tale decreto applicabile in talune fattispecie.

7.5.2 Flussi informativi sulle variazioni della struttura e delle attività dell'ente

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da parte della funzione apicale delle variazioni della struttura organizzativa al fine di poter compiere una tempestiva valutazione di eventuali incrementi di rischio, ossia una misura dell'adeguatezza del modello a fronte della situazione aggiornata, valutando eventualmente anche la possibilità di eliminare procedure di controllo divenute superflue o ridondanti.

Parimenti l'Organismo di Vigilanza, anche in assenza di cambiamenti organizzativi o normativi, deve essere tempestivamente informato dell'aggiunta di una nuova attività o dell'abbandono di attività svolte in precedenza, al fine di valutare la conseguente variazione del grado di esposizione ai rischi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere periodicamente aggiornato in merito a eventuali decisioni per procedere a operazioni che potranno comportare modifiche dell'assetto societario o all'avvio di progetti finalizzati a variazioni organizzative, procedurali o nelle attività svolte dall'ente.

7.5.3 Flussi informativi su eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi della Fondazione devono segnalare all'Organismo di Vigilanza:
 - le anomalie o atipicità rispetto ai principi e ai comportamenti descritti nel modello organizzativo;
 - le violazioni del modello organizzativo o del codice etico;
 - i comportamenti sospetti, ossia che possano far sorgere il timore di trovarsi di fronte a un atto che sia o possa portare a un reato presupposto o che comunque non si allinea con i principi e le regole definite all'interno del modello organizzativo;
 - le notizie attinenti la commissione o la ragionevole convinzione di avvenuta commissione di un reato;
 - qualunque fatto o notizia che riguardi eventi che potrebbero, anche solo in via potenziale o teorica, determinare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del decreto legislativo 231/2001;
 - risultati di ispezioni e valutazioni effettuate nell'ambito delle attività tipiche di monitoraggio e auditing previste dalle normative in tema di sistemi di gestione (sicurezza, ambiente, ...) e di interesse ai fini della responsabilità amministrativa;
 - qualunque altro fatto o notizia che riguardi eventi che potrebbero, anche solo in via potenziale o teorica, determinare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del decreto legislativo 231/2001.



- i Dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni di cui al successivo paragrafo 9.1 A) e segg., commesse da Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente desidera segnalare le violazioni indicate al successivo paragrafo 9.1 A) e segg. lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- le Controparti compiono le segnalazioni cui sono tenuti, direttamente nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 9 relativo al Sistema Disciplinare;
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, così come saranno rispettate le norme in tema di privacy e tutela del soggetto cui detta segnalazione si riferisca.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati qualora tali indagini coinvolgano la Fondazione, i suoi Dipendenti o componenti degli organi dell'ente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione dai Dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

7.5.4 Altri flussi informativi

Oltre alle informazioni e alle segnalazioni di carattere generale indicate nei paragrafi precedenti, le parti speciali di questo Modello prevedono ulteriori flussi informativi specifici verso l'Organismo di Vigilanza.

7.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni. L'accesso al database è consentito al Revisore e del Consiglio di Amministrazione, salvo che le informazioni in esso contenute riguardino indagini nei confronti di questi ultimi, nel qual caso sarà necessaria una delibera autorizzativa del Consiglio di Amministrazione, sentito il Revisore e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

7.7 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Nell'ambito dell'attività di vigilanza che l'Organismo di Vigilanza svolge in via continuativa sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), egli periodicamente effettua specifiche verifiche ispettive sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati e sul rispetto delle norme e delle procedure in esso contenute o richiamate.



Per lo svolgimento delle attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni. Più in generale, detto organismo ha facoltà di avvalersi, per le problematiche che si trova ad affrontare, di tutte le funzioni aziendali per quanto di rispettiva competenza.

7.7.1 Programmazione dell'attività ispettiva

Dal punto di vista operativo, le attività di verifica pianificate si articolano nei seguenti momenti fondamentali:

Programmazione dell'attività di verifica

Le attività di verifica pianificate sono inserite in un programma generale di valenza pluriennale.

Al fine di integrare il piano di interventi per le finalità proprie del Modello, il Programma viene predisposto dall'Organismo di Vigilanza e deve indicare:

- il periodo in cui saranno effettuate le verifiche;
- le funzioni aziendali coinvolte;
- i principali processi aziendali coinvolti nell'attività di verifica.

La definizione dei processi da verificare dipende da una serie di fattori quali, a esempio, le risultanze di attività di verifica precedenti, l'importanza specifica delle attività sottese ai processi presi in considerazione e il livello di rischio di dette attività rispetto al Decreto 231.

Notifica dell'avvio di un'attività di verifica

L'avvio di un'attività di verifica di norma, viene notificata, mediante comunicazione scritta dell'Organismo di Vigilanza, con almeno tre giorni di anticipo alle funzioni interessate. Nella comunicazione vengono indicati:

- l'oggetto dell'attività;
- la normativa e la documentazione di riferimento;
- l'organizzazione preposta alla verifica;
- le modalità;
- il programma temporale.

Attuazione delle attività di verifica

Gli strumenti utilizzati per le attività di verifica sono:

- colloqui;
- esame di documenti;
- osservazione sul livello di applicazione pratica delle varie procedure operative interne.

7.7.2 Attività non pianificate e regole comuni

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza compiere attività di verifica non pianificate e, come tali, non rientranti nel Programma Pluriennale delle attività di verifica, né preventivamente notificate ai soggetti e alle funzioni coinvolte.

Le attività di verifica a sorpresa possono essere organizzate discrezionalmente dall'Organismo di Vigilanza nel rispetto dell'operatività dell'ente e devono essere prontamente realizzate nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agisce con obiettività, attenendosi alle documentazioni previste, evidenziando tutte le non conformità per le quali è possibile trovare un immediato riscontro e documentando tutte le eventuali osservazioni.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* nei confronti della funzione apicale nonché, in sintesi, della relazione annuale inviata dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, al Presidente e al Revisore Unico. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'Organismo di Vigilanza esporrà ai soggetti relazionati le azioni correttive che ritiene necessario intraprendere.

M9



8. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

8.1 Formazione e informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Fondazione garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con la funzione apicale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta interessate nella applicazione del Modello.

8.1.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla funzione apicale o da altro soggetto all'uopo delegato a tutti i Dipendenti e collaboratori esterni presenti in Fondazione al momento dell'adozione stessa.

Analoga documentazione verrà consegnata ai nuovi assunti, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze in merito alla normativa di cui al D.Lgs. 231/01.

8.1.2 La formazione

L'obiettivo dell'attività di formazione è:

- far conoscere i canali di reporting,
- rendere consapevole il personale dei provvedimenti disciplinari che vengono applicati nel caso di violazioni delle regole contenute nei Modelli,
- far conoscere le finalità e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

I destinatari devono infatti avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Fondazione.

In particolare, Fondazione M9 ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

8.2 Informazione nei confronti delle Controparti

Le Controparti sono informate dell'adozione del Modello da parte della Fondazione e dell'esigenza della stessa che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.



9. WHISTLEBLOWING

9.1 *Whistleblowing*: principi generali

I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente. Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Fondazione nel garantire effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) o anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

A tal fine Fondazione M9 adotta, con il presente Modello, un sistema di gestione virtuosa delle segnalazioni in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto ²¹. Tale sistema - c.d. "*whistleblowing*"²² – da un lato contribuisce a individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la Fondazione ha adottato uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

9.2 *Whistleblowing*: presupposti e oggetto della segnalazione

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione.

In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

1. comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati "presupposto" richiamati dal D.Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
2. violazioni del modello 231 dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messi in atto dall'Ente, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

In entrambi i casi, la Fondazione e l'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo, sanzionato nell'apposita sezione del presente Modello, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (*in primis*, i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

²¹ Comma introdotto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

²² Il termine, di derivazione anglosassone (trad. "soffiata"), indica, nei sistemi di controllo interno, uno strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.



9.3 WHISTLEBLOWING: CANALI DI COMUNICAZIONE

La normativa in materia di whistleblowing prevede l'adozione da parte dell'ente di canali informatici alternativi per effettuare le segnalazioni. Queste in particolare verranno indirizzate all'Organismo di Vigilanza e gestite in linea con quanto previsto dalla disciplina in materia.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di trasmissione:

- a) mediante invio di una comunicazione a mezzo mail al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@fondazionedivenezia.org
- b) a mezzo del servizio postale con destinatario l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo della Fondazione M9 (Rio Novo – Dorsoduro 3488/u – 30123 Venezia). In questo caso la busta deve essere chiusa con apposta la dicitura "RISERVATA PERSONALE alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Fondazione M9, Museo del '900".

Fondazione M9 garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, ed almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

È fatto inoltre divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal proposito si evidenzia che specifiche sanzioni in tal senso sono previste al successivo capitolo relativo al "SISTEMA DISCIPLINARE".

Si ricorda inoltre che il comma 2-ter e 2 quater dell'art. 6 comma prevedono che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. E inoltre che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.



10. SISTEMA DISCIPLINARE

10.1 Funzione del sistema disciplinare

La Fondazione intende assicurare l'efficace attuazione del Modello ex D.Lgs. 231/01, affinché, attraverso una specifica politica di prevenzione degli illeciti, lo svolgimento dell'attività fondazionale avvenga nel rispetto della legge e dei principi di correttezza, trasparenza e lealtà.

A tale scopo la Fondazione adotta un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di effettiva valenza deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello per rendere efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e garantire il rispetto e l'efficacia del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera e) del Decreto 231, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

In considerazione della rilevanza e della centralità del Modello, le infrazioni a tale sistema, oltre a danneggiare la Fondazione, compromettono il legame di fiducia intercorrente tra le parti e legittimano l'applicazione da parte della Fondazione di sanzioni disciplinari.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati a forme di collaborazione con la Fondazione dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Fondazione sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il "prestatore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

La Fondazione ha adottato un proprio Regolamento del Personale dipendente con rinvio, ove non espressamente stabilito da detto Regolamento - e laddove compatibile - alle norme del vigente CCNL adottato.

È, dunque, a tali regolamentazioni che occorre fare riferimento, in via generale per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari.

Sul piano procedurale si applica l'art 7 della legge n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) e le normative contrattuali sopra richiamate.

I comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

1. violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
2. comportamenti di cui al precedente punto 1) che esponano la Fondazione a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
3. comportamenti di cui al precedente punto 1) diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
4. comportamenti di cui al precedente punto 1) che siano causa di concreta applicazione a carico della Fondazione di una o più sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
5. atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti (cosiddetti "whistleblower") per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
6. segnalazioni di cui al punto precedente operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.



Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'esistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso, al grado di intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo rispetto al livello di rischio e all'entità delle conseguenze cui la Fondazione può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a causa della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e della figura apicale, rimanendo quest'ultimo responsabile, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, della concreta applicazione delle sopra descritte misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore materiale della condotta censurata.

10.2 Misure nei confronti di quadri e impiegati

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL applicato in Fondazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto, come detto, delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), se applicabile, e delle altre, o ulteriori, eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL, e precisamente:

1. Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi

Incorre in tali provvedimenti il lavoratore dipendente che violi le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello che non rientrino di per sé nelle aree sensibili individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D.Lgs. 231/01 (a esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, di svolgere i necessari controlli, ecc.) o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.

2. Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1

Sanzione comminata in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con il biasimo inflitto oralmente.

3. Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

Verrà comminata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate nel Modello;
- violi le norme comportamentali fissate in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- in violazione del dovere di diligenza, non informi l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;

4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10

Sanzione comminata in caso di recidiva nell'anno solare per le condotte sanzionate con la multa oppure nel caso di compimento di atti di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello oppure in violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni. La medesima sanzione si applica a chi nell'ambito di tali segnalazioni operi con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare o comunque recare pregiudizio al soggetto segnalato.

5. Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

In applicazione dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo e in particolare col rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nelle ipotesi in cui il lavoratore palesemente e deliberatamente:



- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs. 231/01 nei confronti della Fondazione;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs. 231/01 nei confronti della Fondazione;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01, anche in via cautelare;
- in caso di recidività al compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello;
- in caso di recidività a chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al soggetto segnalato.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni deve prevedere l'intervento – in forma consultiva – dell'Organismo di Vigilanza in quanto Organismo chiamato a svolgere una specifica attività di controllo sull'osservanza del Modello.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni in materia, di cui al CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare nei casi previsti dal CCNL – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale nei casi previsti dal CCNL - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorso il numero di 15 giorni, previsti nel CCNL, dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

10.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, in accoglimento dell'orientamento più rigoroso, appare opportuno procedere secondo le prescrizioni dell'art 7 dello Statuto dei lavoratori, ritenuto da più sentenze della Corte di Cassazione applicabile anche ai dirigenti.

Per quanto concerne le misure sanzionatorie, oltre alla registrazione in una apposita annotazione di servizio a cura della funzione apicale, in modo da tenerne conto in fase di determinazione del compenso nonché nel conferimento di ulteriori incarichi, la Fondazione procederà all'applicazione, in relazione alla gravità del fatto, del:

1. Richiamo formale da parte della funzione apicale
2. Multa, in misura non eccedente un giorno di retribuzione
3. Sospensione

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne dal medesimo previste, dovrà essere sottoposto alle sanzioni disciplinari della sospensione dal lavoro per un lasso di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 giorni, con corrispondente decurtazione del compenso.

In ipotesi di reiterazione del comportamento, il dirigente sarà tenuto anche al versamento di una penale per una somma pari al 50% dell'importo di una retribuzione mensile.

4. Licenziamento



Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne previste, compiendo con ciò un atto contrario all'interesse della Fondazione ovvero ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento.

È altresì sottoposto a licenziamento il dirigente che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello o chi violi gli obblighi di riservatezza associati alla gestione di tali segnalazioni. La medesima sanzione sarà applicata a chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al soggetto segnalato.

Le sanzioni saranno applicate, decorsi 5 giorni dalla loro contestazione scritta, dalla funzione apicale e dovranno essere successivamente ratificate dal Consiglio di Amministrazione.

10.4 Misure nei confronti degli Organi

In coerenza con quanto previsto dallo Statuto, è demandato al Consiglio di Amministrazione adottare le opportune misure nei confronti dei componenti degli organi della Fondazione, in caso di accertata violazione del Modello, tra cui la violazione dell'obbligo di vigilanza sui sottoposti.

Potrà essere revocato dalla carica il componente degli organi che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello o che violi l'obbligo di riservatezza associato a tali segnalazioni. Il medesimo potrà inoltre essere revocato dalla carica se nell'ambito delle predette segnalazioni operi con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al soggetto segnalato.

10.5 Misure nei confronti delle Controparti

Ogni violazione da parte di una controparte delle regole a esso applicabili e contenute nel presente Modello, così come la commissione di un reato nello svolgimento di attività nell'interesse della Fondazione M9, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nel relativo contratto.

Per la gestione sanzionatoria dei comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, nonché del Codice Etico, posti in essere da collaboratori esterni (partner, lavoratori a progetto ...), dovrà essere inserita, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza una specifica clausola contrattuale (standardizzata) nei contratti di collaborazione o nelle lettere di incarico in cui sia prevista, in caso di mancato rispetto del D.Lgs. 231/01, la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del collaboratore, discendano danni per la Fondazione.

La clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. dovrà essere apposta in modo da legittimare la Fondazione all'interruzione automatica e immediata del rapporto.

10.6 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra il Revisore o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Revisore e il Consiglio di Amministrazione della Fondazione. Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, a esempio, la revoca dell'incarico all'intero Organismo di Vigilanza e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Potrà inoltre essere revocato dalla carica il componente dell'Organismo di Vigilanza che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di



condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello o che violi l'obbligo di riservatezza associato a tali segnalazioni. Potrà inoltre essere revocato dalla carica se nell'ambito delle predette segnalazioni operi con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al soggetto segnalato.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE SPECIALE A

REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



1. LE FATTISPECIE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La presente parte speciale del Modello della Fondazione M9, Museo del '900 si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la Fondazione e la Pubblica Amministrazione e, in particolare, alle fattispecie criminose richiamate dagli articoli 24 e 25 del Decreto 231, di seguito sinteticamente descritti.

1.1 Reati previsti dall'art. 24 del Decreto 231

- *Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (articolo 316-bis c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi circostanza dell'avvenuto svolgimento o meno dell'attività programmata).
Tenuto conto che il momento in cui si consuma il reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.
- *Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (articolo 316-ter c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea.
In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (articolo 316-bis), a nulla rileva l'uso che in concreto venga fatto delle erogazioni, dal momento che il reato si perfeziona nel momento stesso in cui il finanziamento è stato ottenuto.
Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.
- *Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (articolo 640, comma 2, n. 1 c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).
A titolo esemplificativo, si realizza un'ipotesi di truffa ai danni dello Stato nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio, supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.
- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-bis c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.
Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.
- *Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640-ter c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

I reati sopra riportati sono tutti incentrati sulla fattispecie della truffa che si caratterizza per l'immutazione del vero in ordine a situazioni la cui esistenza, nei termini falsamente rappresentati (es.: far risultare



artatamente la sussistenza dei requisiti previsti per l'ottenimento del finanziamento: numero di dipendenti, volume delle attività, ecc.), è essenziale per l'atto di disposizione patrimoniale da parte della P.A.

Tale considerazione costituisce un'indicazione particolarmente utile nell'attività di mappatura in quanto individua i due elementi fondamentali senza i quali la fattispecie della truffa e le sue derivazioni (es.: la frode informatica) non possono configurarsi:

- a) gli artifici e raggiri che implicano una rappresentazione non veritiera della realtà (es.: presentazione di documentazione falsa al fine di ottenere il finanziamento); e, soprattutto,
- b) l'atto di disposizione patrimoniale della P.A. che implica un "impoverimento" della stessa a cui corrisponde un "ingiusto profitto" in capo all'ente.

Le fattispecie richiamate mirano a tutelare, in particolare, l'erogazione di finanziamenti pubblici, comunque denominate, sotto due diversi profili temporali: nel momento di erogazione (truffa) e nel successivo momento dell'utilizzazione dei finanziamenti (malversazione).

Esemplificazioni di modalità di realizzazione del reato:

- l'ufficio competente alla predisposizione della documentazione per ottenere l'erogazione di un finanziamento da parte della UE, o di qualsiasi contributo/finanziamento pubblico predisporre una serie di documenti falsi consapevolmente del fatto che mancano i requisiti per beneficiare dello stesso;
- a seguito dell'ottenimento di un finanziamento legittimamente erogato da un ente pubblico per fini di utilità sociale (es.: predisposizione di corsi di formazione a favore di soggetti appartenenti ad una determinata area geografica), la Fondazione decide di utilizzarlo per altre finalità (malversazione: assume rilievo la mancata destinazione del finanziamento ricevuto per le finalità di interesse pubblico che ne hanno giustificato l'erogazione);
- a vantaggio o nell'interesse della Fondazione vengono rese a enti previdenziali o enti territoriali dichiarazioni non rispondenti al vero;
- la Fondazione, per ottenere l'erogazione di un finanziamento pubblico, costituisce un soggetto giuridico ad hoc con lo scopo di realizzare la progettualità finanziata, che invece non viene mai realizzata;
- si opera una modifica non autorizzata di dati riservati (a esempio quelli relativi a contribuzioni, progetti, erogazioni deliberati dagli organi competenti), conservati in formato elettronico, che procura un vantaggio alla Fondazione e un pregiudizio allo Stato o ad altro ente pubblico.

1.2 Reati previsti dall'art. 25 del Decreto 231

- *Concussione (articolo 317 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute. Questo reato è suscettibile di un'applicazione meramente residuale nell'ambito delle fattispecie considerate dal Decreto 231; in particolare, tale forma di reato potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi in cui un Dipendente concorra nel reato del pubblico ufficiale, il quale, approfittando di tale qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per l'ente) ovvero nel caso in cui, nello svolgimento della propria attività istituzionale, la Fondazione venga a svolgere attività che possano comportare, di fatto, l'assunzione della qualifica di incaricato di pubblico servizio.

- *Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (articoli 318-319 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio in favore dell'offerente).

L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (a esempio, velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (a esempio, un pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara).



Questa fattispecie criminosa si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

- *Corruzione in atti giudiziari (articolo 319-ter c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui l'ente sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).
- *Induzione indebita a dare o a promettere utilità (articolo 319-quater c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui l'ente dia o prometta denaro o altra utilità a un pubblico ufficiale, a un incaricato di pubblico servizio o a un terzo in conseguenza di un'induzione indebita da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio.
- *Istigazione alla corruzione (articolo 322 c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.
- *Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (articolo 322-bis c.p.)*

Tale ipotesi di reato estende le disposizioni di cui agli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322 terzo e quarto comma c.p. ai soggetti specificati nell'art. 322-bis c.p. stesso.

Le fattispecie di reato sopra richiamate possono configurarsi sia come corruzioni c.d. attive (l'amministratore o il dipendente corrompe un P.U. o un incaricato di pubblico servizio per far ottenere all'ente qualcosa); sia come corruzioni c.d. passive (l'esponente dell'ente riceve danaro per compiere un atto contrario ai doveri del proprio ufficio). Tale ultima forma d'illecito non si ritiene possa essere configurabile nella realtà della Fondazione visto che i soggetti che in essa operano non rivestono la qualifica soggettiva di Pubblici Ufficiali o di Incaricati di pubblico servizio.

Esemplificazioni di modalità di realizzazione del reato:

- La fattispecie di reato si può realizzare quando coloro che operano per la Fondazione vengono a contatto con la Pubblica Amministrazione. A esempio quando un soggetto che opera nella Fondazione promette la dazione di una somma di denaro sotto forma di erogazione, o di altra utilità, direttamente o indirettamente, a un soggetto che abbia la qualifica di Pubblico Ufficiale/Incaricato di pubblico servizio (in ragione dei compiti che svolge e dei poteri certificativi o sanzionatori), con lo scopo di ottenere un vantaggio per la Fondazione (es. evitare una verifica e la conseguente sanzione, oppure ottenere il rilascio di un provvedimento amministrativo rilevante per l'avvio o la prosecuzione di una determinata attività), e che in accordo con costui decide di nascondere.
- Vanno considerati anche quei processi detti "strumentali", in quanto non determinano in maniera diretta la commissione del reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, bensì possono, ove combinati con le attività direttamente sensibili, supportare la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione (es. l'assunzione del figlio di un Pubblico Ufficiale finalizzata a indurre quest'ultimo a omettere eventuali contestazioni con riguardo alle criticità emerse in occasione di una verifica ispettiva).
- Possono costituire processi strumentali: il processo di acquisto di beni e servizi; il processo di gestione della tesoreria; la gestione dei cespiti; il processo di selezione, assunzione e gestione del personale.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi della Fondazione, nonché dalle sue Controparti come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari tengano comportamenti conformi alle regole e ai principi di condotta in essa prescritti o richiamati al fine di prevenire il verificarsi dei reati di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto 231.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:



- a) definire le regole e indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi e le Controparti di Fondazione di Venezia sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano e si coordinano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. PROCESSI SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Di seguito sono elencate le attività già esposte nella Parte Generale del Modello e che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto 231:

1. Percezione di contributi e finanziamenti di natura pubblica, italiani o esteri.

La rischiosità di tale processo ai fini della presente parte speciale è connessa alla possibilità astratta di commissione di illeciti che abbiano ad oggetto la percezione e l'utilizzo di finanziamenti pubblici, anche comunitari.

2. Partecipazione a procedure di gara con soggetti pubblici o incaricati di un pubblico servizio.

I profili di rischio sono ipotizzabili, in linea di principio, rispetto alle fattispecie di corruzione/istigazione alla corruzione, nonché, sebbene in misura minore, alla truffa ai danni dello Stato e sono riconducibili, in concreto, alle fasi in cui si realizzi un'interazione tra Pubblica Amministrazione e Dipendenti, Organi e Controparti dell'ente, nonché all'ipotetico ricorso a comportamenti tali da indirizzare indebitamente gli esiti della trattativa.

3. Assegnazione e gestione di incarichi di consulenze e collaborazioni esterne in generale.

Si tratta di aree di attività potenzialmente a rischio di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, in quanto è possibile che, attraverso un comportamento deviante, l'attribuzione di incarichi di consulenza venga utilizzata per veicolare risorse finanziarie verso terzi per scopi illeciti.

4. Gestione dei rapporti con l'Autorità di Vigilanza (Ministero dell'Economia e delle Finanze) e delle eventuali attività di verifica e ispezione.

I rapporti con l'Autorità di Vigilanza vanno tenuti ai massimi livelli della Fondazione (Presidente, Segretario Generale, Direttore) o dagli stessi delegati a Responsabili di ufficio.

Le attività di verifica condotte da enti o autorità pubbliche rappresentano comunemente un aspetto di forte criticità per gli enti ispezionati, avuto riguardo, in particolare, al potenziale interesse o vantaggio che potrebbe derivare all'ente dal compimento di atti di natura corruttiva volti all'ottenimento di trattamenti omissivi o, comunque, di favore da parte degli ispettori.

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione – in via diretta – sia alle Controparti in forza di apposite clausole contrattuali.

In via generale, è fatto divieto di: porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (articoli 24 e 25 del Decreto 231); sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare:

- i) è vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, o a loro familiari, rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività istituzionale o che possa, comunque, influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'ente;
- ii) al di fuori dell'attività erogativa istituzionale, è vietato distribuire omaggi a rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni



rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che siano diretti a ottenere un qualsiasi vantaggio per l'ente;

- iii) è vietato effettuare prestazioni in favore delle Controparti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con le stesse, nonché riconoscere compensi in favore delle medesime che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- iv) nessun pagamento superiore a quanto stabilito dall'apposita procedura può essere effettuato in contanti.

5. PROCEDURE SPECIFICHE

5.1 Procedure specifiche generalmente applicabili

Ai fini dell'attuazione dei principi e regole generali e dei divieti elencati al precedente cap. 4, devono rispettarsi, oltre alle regole e principi generali già contenuti nella Parte Generale del presente Modello, le specifiche procedure qui di seguito descritte:

- a) ai Dipendenti, Organi e Controparti che materialmente intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di Fondazione M9 deve essere formalmente conferito potere in tal senso dalla stessa Fondazione M9 (con apposita delega per i Dipendenti e gli Organi ovvero nel relativo contratto di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al cap. 6.2 "Il sistema di deleghe e procure" della Parte Generale;
- b) di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la Pubblica Amministrazione deve esserne informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza con nota scritta;
- c) i contratti tra Fondazione M9 e le Controparti devono essere definiti per iscritto e rispettare quanto indicato ai successivi punti;
- d) i contratti con le Controparti devono contenere clausole standard, definite in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza che impegnino al rispetto da parte degli stessi del D.Lgs. 231/2001 a pena di risoluzione del contratto;
- e) le Controparti devono essere scelte con metodi trasparenti e secondo specifiche procedure interne;
- f) la funzione apicale, o altro soggetto all'uomo delegato, provvede a comunicare all'Organismo di Vigilanza il conferimento di incarichi di consulenza da questa autorizzati o assegnati quando siano superiori a un certo valore (stabilito con disposizione interna);
- g) le attività ispettive condotte presso l'ente da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, di natura giudiziaria, tributaria, amministrativa o, comunque, riconducibili all'esercizio dell'attività di vigilanza sulle fondazioni bancarie condotto dalle competenti autorità ministeriali, devono essere gestite nel rispetto delle procedure interne che definiscono chiaramente, tra le altre cose:
 - o i soggetti competenti a gestire direttamente i rapporti con il pubblico ufficiale e/o l'incaricato di pubblico servizio responsabile delle attività di verifica;
 - o la presenza contemporanea di almeno due Dipendenti nella gestione di tutti i rapporti diretti con il soggetto incaricato dell'ispezione;
 - o l'obbligo di redigere e conservare presso gli archivi dell'ente un verbale illustrativo dello svolgimento dell'ispezione e degli esiti della stessa;
 - o l'obbligo, per il responsabile della funzione interna coinvolta, di informare prontamente l'Organismo di Vigilanza di qualsiasi criticità emersa in occasione della verifica.



5.2 Procedure specifiche da applicare nelle attività svolte in collaborazione con altri soggetti, in rapporti di partenariato o di strumentalità

Nel caso di attività svolte in collaborazione con altri soggetti, in rapporti di partenariato o di strumentalità vanno attivate le seguenti procedure:

- a) mandato: in relazione alle attività realizzate dagli enti controllati dalla Fondazione, vanno formalizzati in un documento i criteri e i principi che il soggetto incaricato di rappresentare la Fondazione nelle attività degli organi deliberativi dell'ente controllato, deve rispettare per essere in linea con i principi adottati dalla Fondazione;
- b) controllo sull'attività: vanno predisposti meccanismi che consentano un controllo diretto nelle attività in rapporto di partenariato al fine di individuare preventivamente eventuali comportamenti illeciti che porterebbero comportare una risalita della responsabilità anche in capo alla Fondazione;
- c) disposizioni pattizie: vanno predisposti accordi o altre disposizioni pattizie con i partner nelle iniziative che si prevede vengano poi anche finanziate da soggetti pubblici, tali da consentire la possibilità di effettuare verifiche sul buon esito dell'iniziativa finanziata (es.: collaudi, verifiche in loco, rilascio di attestati, dimostrazione dei risultati raggiunti, audit, ricevimento di report nei termini pattuiti), prevedendo ipotesi di recesso dall'iniziativa, o facoltà di revoca dell'erogazione, nel caso in cui vengano riscontrate irregolarità.

6. PROCEDURE SPECIFICHE NEL CASO DI OPERAZIONI A RISCHIO

6.1 Il responsabile interno e la scheda di evidenza

La segnalazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili degli uffici tramite le apposite "Schede di Evidenza" deve essere effettuata nel caso dei seguenti Processi Sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

1. percezione di contributi e finanziamenti di natura pubblica, italiani o esteri;
2. partecipazione a procedure di gara con soggetti pubblici o incaricati di un pubblico servizio.

Occorre dare debita evidenza a queste operazioni, considerate ai fini del presente Modello, come Operazioni a Rischio e attivare specifici flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

A tal fine il Responsabile dell'ufficio coinvolto nella gestione di Operazioni a Rischio deve:

- a) segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza, l'avvio dell'Operazione a Rischio, compilando e trasmettendo una Scheda di Evidenza, da cui risulti l'indicazione delle parti, dell'oggetto e del valore dell'Operazione a Rischio;
- b) predisporre e aggiornare, nel corso dell'Operazione a Rischio, la Scheda di Evidenza, da cui risultino i dati già inseriti nonché:
 - o gli elementi e le circostanze attinenti l'operazione acquisiti nel corso della stessa (es. movimenti di denaro, nomina di eventuali consulenti, data in cui è stata presentata l'offerta, verifiche fatte su eventuali Controparti, impegni e garanzie sottoscritte, ecc.);
 - o cronologia delle attività poste in essere ai fini della realizzazione dell'Operazione a Rischio incluse le riunioni svolte al riguardo (il cui contenuto risulterà dai verbali di dette riunioni, come previsti al successivo punto 6.1.4);
- c) annotare la chiusura dell'Operazione a Rischio nella Scheda di Evidenza e inviare all'Organismo di Vigilanza copia della stessa aggiornata alla data della chiusura dell'operazione;
- d) curare la documentazione delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni rilevanti in merito all'Operazione a Rischio. La procedura di documentazione consiste nella compilazione, contemporaneamente o immediatamente dopo la riunione, di apposito verbale di sintesi che dovrà in ogni caso contenere:



- l'identificazione dei partecipanti,
 - luogo e ora della riunione,
 - oggetto dell'incontro,
 - "messa a fuoco" di eventuali aree sensibili emerse nel corso della riunione.
- e) curare la tenuta di un file informatico o cartaceo, accessibile in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza in cui è conservata tutta la documentazione relativa all'Operazione a Rischio e, in particolare, la Scheda di Evidenza.

È inoltre necessario segnalare all'Organismo di Vigilanza l'assunzione di personale che abbia dichiarato di avere rapporti di parentela con soggetti della Pubblica Amministrazione.

7. ALTRE PROCEDURE

Sono rilevanti ai fini della suddetta parte speciale le seguenti procedure interne:

- procedura per l'acquisizione di beni, servizi e lavori;
- procedura consulenze.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE SPECIALE B

**DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA
DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**



1. LE FATTISPECIE DEI DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La presente parte speciale del Modello della Fondazione M9 si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione dei delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, alle fattispecie criminose richiamate dall'articolo 25-septies del Decreto 231, di seguito sinteticamente descritti.

- *Omicidio colposo (art. 589 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui si cagiona per colpa la morte di una persona. Ai sensi del predetto art. 25-septies del Decreto, la colpa deve essere caratterizzata dalla violazione delle norme dettate ai fini della prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

- *Lesioni personali colpose (Art. 590 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui si cagiona ad altri per colpa una lesione personale. Le fattispecie di lesione personale considerate dall'articolo 25-septies del Decreto 231 sono quelle di lesioni gravi o gravissime.

Per lesioni gravi si intendono quelle consistenti in una malattia che metta in pericolo la vita o provochi una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni, oppure in un indebolimento permanente di un senso o di un organo; per lesioni gravissime si intendono la malattia probabilmente insanabile, la perdita di un senso, di un arto, di un organo o della capacità di procreare, la difficoltà permanente nella favella, la deformazione o lo sfregio permanente del viso.

Anche in queste fattispecie la colpa deve essere caratterizzata dalla violazione delle norme dettate ai fini della prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ai fini della sussistenza di entrambe le fattispecie vanno quindi considerate le violazioni alle leggi speciali in tema di prevenzione infortuni e di salute e sicurezza dei lavoratori, tra cui in particolare il D.Lgs 81/08 (e succ.) che ha operato il riordino della disciplina in materia.

A completamento del corpo normativo delineato dalle specifiche misure di prevenzione prescritte dalle leggi speciali si colloca la più generale previsione di cui all'art. 2087 del codice civile, in forza della quale il datore di lavoro deve adottare le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori.

Va infine tenuto presente che la giurisprudenza ritiene che i reati in questione siano imputabili al datore di lavoro anche qualora la persona offesa non sia un lavoratore, ma un estraneo, purché la sua presenza sul luogo di lavoro al momento dell'infortunio non abbia caratteri di anormalità ed eccezionalità.

Ai fini del D.Lgs. 231/01, hanno rilevanza i reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro che siano stati commessi nell'interesse e/o a vantaggio della Fondazione. Anche il mero risparmio economico derivante dalla mancata adozione di un adeguato "sistema di sicurezza", può far configurare la predetta responsabilità della Fondazione.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

Ai Destinatari della presente Parte Speciale, vale a dire:

1. agli Organi, ai Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti)

2. ai Collaboratori e/o Controparti esterne

è posto il divieto (in via diretta per i primi e in forza di apposite, specifiche clausole contrattuali per i secondi) di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato di cui all'articolo 25-septies del Decreto 231 e di porre altresì in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano esserne il presupposto (esempio il mancato controllo).



Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) definire le regole e indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi e le Controparti di Fondazione M9 sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano e si coordinano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. PROCESSI SENSIBILI NELLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è materia che pervade ogni ambito e attività aziendale. I processi a maggior rischio di commissione della fattispecie in esame sono:

- a) assunzione e qualificazione del personale;
- b) organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- c) acquisto di attrezzature, strumentazioni, materiali di consumo;
- d) manutenzione ordinaria e straordinaria;
- e) qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori.

4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 Il sistema in linea generale

La gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro riguarda qualunque tipologia di attività finalizzata a sviluppare e ad assicurare un sistema di prevenzione e protezione dei rischi esistenti sul luogo di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente emanata ai fini della prevenzione degli infortuni e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In tema di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, si rammenta anzitutto che, dapprima ai sensi del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche e integrazioni, ora ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico sulla sicurezza), (e del successivo D.Lgs. 106/2009) compete al Datore di lavoro la responsabilità per la definizione della politica aziendale riguardante la salute e la sicurezza dei lavoratori sul lavoro.

L'art. 30 del D.Lgs. 81/08 dispone che il modello di organizzazione e di gestione debba assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Viene esplicitamente richiesta l'adozione di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività.



Il medesimo articolo dispone anche che il modello organizzativo debba in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta:

- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In particolare la Fondazione si assicura che nell'ambito dei rapporti vigenti con M9 District Srl proprietaria degli spazi adibiti a uffici dell'ente nonché di M9 – Museo del 900, la stessa abbia adottato e tenga aggiornato il "Documento di Valutazione dei Rischi", che deve avere data certa e contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

L'incaricato della gestione della documentazione inerente la materia, quali autorizzazioni/certificazioni/nullaosta rilasciati dalla Pubblica Amministrazione, è tenuto al rispetto dei principi di comportamento stabiliti e descritti nelle comunicazioni organizzative e nelle procedure della Fondazione

La politica aziendale in tema di salute e sicurezza sul lavoro deve essere diffusa, compresa, applicata e aggiornata a tutti i livelli organizzativi. Le linee d'azione generali della Fondazione devono essere orientate verso un costante miglioramento della qualità della sicurezza e devono contribuire allo sviluppo effettivo di un "sistema di prevenzione e protezione". Gli Organi della Fondazione e i Dipendenti devono osservare le disposizioni in materia di salute, di sicurezza e di igiene del lavoro e tenerne conto in occasione di qualsivoglia modifica degli assetti esistenti.

Quanto definito dal presente protocollo è volto a garantire il rispetto, da parte della Fondazione, della normativa vigente e dei principi di trasparenza, correttezza, oggettività e tracciabilità nell'esecuzione delle attività in oggetto.

5. Descrizione del processo

Il processo di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevede le seguenti fasi:

- a) identificazione dei pericoli e loro classificazione (pericoli per la sicurezza e pericoli per la salute dei lavoratori);
- b) valutazione dei rischi;



- c) individuazione delle misure di prevenzione e di protezione;
- d) definizione di un piano di intervento;
- e) realizzazione, degli interventi pianificati nell'ambito di un programma.

Le modalità operative per la gestione del processo sono disciplinate nell'ambito della normativa interna, sviluppata ed aggiornata a cura di M9 District Srl, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente protocollo.

6. Principi di controllo

Fermo restando che il sistema di controllo a presidio del processo descritto ruota intorno alle seguenti tipologie di verifica:

- a) idoneità delle procedure interne adottate;
- b) rispetto delle stesse da parte dei destinatari;
- c) adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso,

Detto sistema si deve basare sui seguenti fattori:

- 1) Segregazione dei compiti tra i differenti soggetti/figure aziendali coinvolte nel processo di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare:
 - i) le strutture operative che hanno il compito di realizzare e di gestire gli interventi (assunzione e qualificazione del personale; organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro; acquisto di attrezzature, strumentazioni, materiali di consumo; manutenzione ordinaria e straordinaria; qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori), sono distinte e separate dal Responsabile esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione al quale sono stati attribuiti compiti di consulenza in tema di valutazione dei rischi e di controllo sulle misure atte a prevenirli e a ridurli;
 - ii) i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza o quello territoriale collaborano attivamente col Datore di Lavoro al fine di segnalare criticità e individuare le conseguenti soluzioni.
- 2) Attività di controllo:
 - i) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione attiva un piano aziendale di controllo sistematico al fine di verificare la corretta gestione delle procedure e delle misure messe in atto per valutare, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, i luoghi di lavoro. Il piano, in particolare, deve contemplare aree e attività aziendali da verificare, modalità di esecuzione delle verifiche, modalità di rendicontazione;
 - ii) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione deve controllare che tutte le misure di prevenzione e protezione programmate siano attuate, assicurando un costante monitoraggio delle situazioni di rischio e dell'avanzamento dei programmi di intervento previsti dagli specifici documenti di valutazione dei rischi;
 - iii) i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza o quello territoriale, nel rispetto delle norme di legge in materia, possono accedere alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative e chiedere informazioni al riguardo. I medesimi Rappresentanti possono accedere ai luoghi di lavoro e formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche da parte delle Autorità competenti;
 - iv) tutti gli ambienti di lavoro sono visitati e valutati da soggetti in possesso dei requisiti di legge e di adeguata formazione tecnica. Il Medico Competente e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione visitano i luoghi di lavoro ove sono presenti lavoratori esposti a rischi specifici ed effettuano a campione sopralluoghi negli altri ambienti;
 - v) figure specialistiche di alta professionalità e con i titoli e i requisiti previsti dalle norme specifiche, contribuiscono alla valutazione e alla elaborazione di misure di tutela nel caso di rischi specifici (es. amianto, radon, elevato rischio di incendio) nonché nei cantieri temporanei e mobili (Responsabili dei lavori, Coordinatori per la Sicurezza, Direttori dei lavori ecc.);



- vi) il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione provvede alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare;
- vii) tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- viii) il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e i Dipendenti di volta in volta interessati, al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità, sono responsabili dell'archiviazione e della conservazione di tutta la documentazione prodotta anche in via telematica o elettronica, inerente alla esecuzione degli adempimenti svolti nell'ambito delle attività proprie del processo della gestione dei rischi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nonché della relativa attività di controllo.

7. Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione – in via diretta – sia alle Controparti in forza di apposite clausole contrattuali.

Nel compimento delle attività considerate a rischio, è espressamente vietato di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare, sono tenuti – nei rispettivi ambiti - a:

- assicurare, per quanto di competenza, gli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro osservando le misure generali di tutela e valutando la scelta delle attrezzature di lavoro nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro;
- assicurare che il coinvolgimento di soggetti terzi nella gestione/prevenzione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si realizzi mediante contratti contenenti apposita dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 81/08 e di impegno al suo rispetto;
- astenersi dall'affidare incarichi a eventuali consulenti esterni eludendo criteri documentabili e obiettivi incentrati su professionalità qualificata, competitività, utilità, prezzo, integrità, solidità e capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa. In particolare, le regole per la scelta devono ispirarsi ai criteri di imparzialità e correttezza dettati dal Codice Etico;
- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (es. Ispettorato del Lavoro, A.S.L., Vigili del Fuoco, ecc.) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi;
- provvedere, nell'ambito dei contratti di somministrazione, appalto e fornitura, a elaborare e applicare le misure atte a governare in sicurezza le eventuali interferenze fra le imprese compresi gli eventuali lavoratori autonomi;
- favorire e promuovere l'informazione e la formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle attività, misure e attività di prevenzione e protezione adottate, procedure di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei lavoratori;
- curare il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza nell'ambito dei contratti di appalti di forniture, di servizi o d'opere nonché di quelli regolati dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. Legge Biagi) e successive modifiche e integrazioni.

Parimenti, tutti i dipendenti sono tenuti a:

- osservare le disposizioni di legge, la normativa interna e le istruzioni impartite dagli Organi e dai Dirigenti della Fondazione e dalle Autorità competenti;
- utilizzare correttamente, le attrezzature, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione e agli addetti alla gestione delle emergenze, ogni situazione di pericolo potenziale o reale, adoperandosi direttamente,



in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tale situazione di pericolo.

In ogni caso è fatto divieto di porre in essere/collaborare/dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli Organi e i Dipendenti della Fondazione sono tenuti a porre in essere tutti gli adempimenti necessari a garantire l'efficacia e la concreta attuazione dei principi di controllo e comportamento descritti nel presente protocollo.

8. Flussi informativi specifici

Gli organi competenti devono provvedere a informare l'Organismo di Vigilanza:

- entro 48 ore nel caso si verificano incidenti sul lavoro;
- entro 48 ore nel caso di revoca del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del medico competente
- entro 15 gg dalla nomina di un nuovo Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un nuovo medico competente;
- entro 15 gg. dall' aggiornamento del documento sulla valutazione dei rischi;
- entro 25 gg. dalla modifica / aggiornamento delle misure di prevenzione.

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in merito alle eventuali criticità emerse in merito alle verifiche effettate e trasmettere gli aggiornamenti del documento di valutazione dei rischi.

L'Organismo di Vigilanza incontra periodicamente il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione al fine di essere aggiornato sulla corretta applicazione dei sistemi di prevenzione e sullo svolgimento di eventi formativi in tema di sicurezza.

9. ALTRE PROCEDURE

Sono rilevanti ai fini della suddetta parte speciale i seguenti regolamenti e procedure interni:

- Documento Valutazione dei Rischi (DVR) redatto dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione esterno (RSPP).

M9



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE SPECIALE C

**REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI E UTILITA' DI
PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO**



1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.

La presente parte speciale del Modello di Fondazione M9 si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro e beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio ai sensi dell'art. 25-octies del Decreto 231, di seguito sinteticamente descritti.

- *Ricettazione (art. 648 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, al di fuori di un'ipotesi di concorso nel reato, si acquisti, si riceva o si occulti denaro o cose provenienti da un altro delitto, o comunque ci si intrometta nel farle acquistare, ricevere od occultare al fine di procurare a sé o ad altri un profitto.

- *Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, al di fuori di un'ipotesi di concorso nel reato, si sostituisca o si trasferisca denaro, beni o altre utilità provenienti da un delitto non colposo, ovvero in relazione ad essi si compiano altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

- *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, al di fuori di un'ipotesi di concorso nel reato e dei casi di ricettazione e riciclaggio, si impieghino in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

- *Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui chiunque avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE.

Ai Destinatari della presente Parte Speciale, vale a dire

1. agli Organi, ai Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti)
2. ai Collaboratori e/o Controparti esterne

è posto il divieto (in via diretta per i primi ed in forza di apposite, specifiche clausole contrattuali per i secondi) di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato di cui all'articolo 25-octies del Decreto 231 e di porre altresì in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano esserne il presupposto (ad esempio, mancato controllo).

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) definire le regole e indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi e le Controparti della Fondazione di Venezia sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano e si coordinano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. PROCESSI SENSIBILI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.

Di seguito sono elencate le attività già esposte nella Parte Generale del Modello e che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati e degli illeciti amministrativi di cui all'art. 25-octies del Decreto 231.

- a) Rapporti con soggetti terzi



I profili di rischio sono ipotizzabili nei casi di contratti di acquisto e/o di vendita
Il rischio di commissione dei descritti reati appare estremamente basso.

4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 Il sistema in linea generale

La gestione dei rischi in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio deve essere svolta conformandosi alla normativa vigente, alle regole e alle specifiche procedure aziendali adottate dalla Fondazione, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla Fondazione in tema di prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio deve rispettare i fondamentali requisiti di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative. Le caratteristiche del sistema organizzativo devono essere diffuse, comprese e applicate da tutti i livelli organizzativi e costantemente aggiornate.

La Fondazione è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Fondazione;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate da tracciabilità e da adeguatezza nel livello di formalizzazione delle attività in oggetto.

4.2 Descrizione del processo

Il processo di gestione dei rischi in materia di ricettazione, riciclaggio beni o utilità di provenienza illecita prevede le seguenti fasi:

- a) individuazione delle persone che, in ragione dell'attività lavorativa o professionale ovvero in ragione delle funzioni svolte, hanno accesso alla gestione di conti correnti dell'ente;
- b) sussistenza di un sistema definito di responsabilità gestorie e di deleghe coerenti con il sistema di gestione dei rischi;
- c) individuazione dei fornitori e dei partner commerciali e verifica della loro attendibilità commerciale e professionale, sulla base di alcuni indici rilevanti (es. dati pregiudizievoli pubblici, informazioni commerciali, entità dei prezzi praticati, coinvolgimento di "persone politicamente esposte", come definite dall'art. 1, dell'Allegato tecnico del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231);
- d) verifica della regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- e) controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari della Fondazione, con riferimento ai pagamenti verso terzi e ai pagamenti/operazioni infragruppo, tenendo conto della sede legale della Fondazione controparte (es. se si tratta di paradisi fiscali, Paesi a rischio terrorismo, ecc.), delle banche utilizzate (sede legale delle banche coinvolte nelle operazioni o banche che non hanno insediamenti fisici in alcun paese) e di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per transazioni o operazioni straordinarie;
- f) verifiche sulla tesoreria (es. con riguardo al rispetto delle soglie per i pagamenti per contanti, alle operazioni frazionate, ecc.);
- g) determinazione dei requisiti minimi in possesso dei soggetti offerenti nelle transazioni commerciali e fissazione dei criteri di valutazione delle offerte;



- h) verifica sul livello di adeguamento delle Fondazioni controllate rispetto alla predisposizione di misure e controlli antiriciclaggio, anti autoriciclaggio, anti ricettazione e diretti a impedire l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- i) adozione di adeguati programmi di formazione del personale ritenuto esposto al rischio di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- j) specifica previsione di regole disciplinari in materia di prevenzione dei fenomeni di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- k) indicazione nel Codice Etico del divieto di tenere comportamenti previsti come reati o illeciti amministrativi e diffusione dello stesso Codice;
- l) sviluppo di una periodica attività di informazione e di formazione di amministratori, management e dipendenti delle aree/funzioni a rischio sulla normativa in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;

4.3 Principi di controllo

Il sistema di controllo a presidio del processo descritto ruota intorno alle seguenti tipologie di verifica:

- a) idoneità delle procedure interne adottate;
- b) rispetto delle stesse da parte dei destinatari;
- c) adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso

4.4 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione – in via diretta – sia alle Controparti in forza di apposite clausole contrattuali.

Nel compimento delle attività considerate a rischio, è espressamente vietato di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare, è vietato:

- a. sostituire o trasferire o impiegare denaro, beni o altre utilità provenienti da un delitto non colposo commesso da sé stessi o da altri, ovvero compiere altre operazioni in relazione a essi in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- b. acquistare beni o altre utilità provenienti da un delitto non colposo;
- c. instaurare rapporti con fornitori e partner commerciali/finanziari che, sulla base degli indici a disposizione, risultino non attendibili sotto il profilo commerciale e professionale;
- d. eseguire/ricevere pagamenti a favore di/da controparti non coinvolte nelle transazioni;
- e. eseguire/ricevere pagamenti in misura eccedente le soglie consentite per i pagamenti per contanti/per assegni;
- f. ostacolare le attività delle Autorità di Vigilanza.

È richiesta la sistematica comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dell'organo gestorio, del management e dei dipendenti delle funzioni e delle aree aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.



5. ALTRE PROCEDURE

Sono rilevanti ai fini della suddetta parte speciale le seguenti procedure interne:

- procedura di gestione del fondo cassa;
- procedura per l'utilizzo di carte di credito.

M9



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE SPECIALE D

REATI INFORMATICI



1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA REATI INFORMATICI

È reato informatico qualsiasi atto o fatto contrario alle norme penali nel quale il computer viene coinvolto come oggetto del fatto, come strumento o come simbolo.

I reati sono tutti connessi all'utilizzo del sistema informatico (rete aziendale) o di singole postazioni non in rete (portatili aziendali concessi in uso al dipendente).

La presente parte speciale del Modello si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati informatici:

- *Documenti informatici* (art. 491-bis c.p.); (falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria);
- *Accesso abusivo* a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- *Detenzione e diffusione abusiva di codici* di accesso a sistemi informatici o telematica (art. 615- quater c.p.);
- *Diffusione di apparecchiature*, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- *Intercettazione, impedimento o interruzione* illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- *Installazione di apparecchiature* atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- *Danneggiamento di informazioni*, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- *Danneggiamento di informazioni*, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- *Danneggiamento di sistemi informatici* o telematici (art. 635-quater c.p.);
- *Danneggiamento di sistemi informatici* o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- *Frode informatica* del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Si noti che qualora il reato di frode informatica sia perpetrato ai danni dello Stato o di altro ente pubblico si ricade nella fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione di cui all'art. 24 del Decreto 231 (vedi apposita Parte Speciale).

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

Ai Destinatari della presente Parte Speciale, vale a dire

1. agli Organi, ai Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti) e
2. ai Collaboratori e/o Controparti esterne

è posto il divieto (in via diretta per i primi ed in forza di apposite, specifiche clausole contrattuali per i secondi) di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato di cui all'articolo 24-bis del Decreto 231 e di porre altresì in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano esserne il presupposto (ad esempio, mancato controllo).

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) definire le regole e indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi e le Controparti della Fondazione di Venezia sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano e si coordinano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.



3. PROCESSI SENSIBILI IN MATERIA DI REATI INFORMATICI

La condotta incriminata consiste nell'alterare il funzionamento di un sistema informatico o nell'intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico.

I reati informatici sono commissibili non tanto nello svolgimento di specifiche attività ma in funzione dell'utilizzazione degli strumenti informatici pertanto non è possibile escludere a priori nessun settore di attività dalla mappa di commissibilità dei reati informatici presupposti.

Ne discende che le attività che sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui all'art. 24-bis del Decreto 231 sono, in via generale, costituite dall'utilizzo del computer aziendale di rete, o portatile concesso in uso.

4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 Il sistema in linea generale

La gestione dei rischi in materia di reati informatici deve essere svolta conformandosi alla normativa vigente, alle regole e alle specifiche procedure aziendali eventualmente adottate dalla Fondazione, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla Fondazione in tema di prevenzione dei reati informatici è basato sull'analisi effettuata e sulle regole contenute nel Documento Programmatico sulla Sicurezza (DPS) redatto, in collaborazione con un qualificato professionista esterno, nel rispetto della normativa sulla *Privacy* (D.Lgs. 196/03) e annualmente aggiornato, oltre che dalle procedure interne in merito.

Dal momento che i reati rilevanti ai fini del Decreto 231 riguardano principalmente condotte derivanti da mancanza di sicurezza informatica il DPS, pur se redatto con funzioni diverse dalla prevenzione dei "reati presupposto" del Decreto 231 rappresenta egualmente un punto fondamentale anche per il Modello, sul presupposto che non si può avere *privacy* senza sicurezza e la sicurezza riduce il pericolo di commissione dei reati.

Per rendere efficace quanto sopra illustrato, le caratteristiche del sistema organizzativo devono essere diffuse, comprese, applicate da tutti i livelli organizzativi e costantemente aggiornate.

La Fondazione è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Fondazione;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate da tracciabilità e adeguatezza nel livello di formalizzazione delle attività in oggetto.

4.2 Descrizione del processo

Il processo di gestione dei rischi in materia di reati informatici prevede le seguenti fasi:

- a) presa d'atto che tutte le persone che collaborano con la Fondazione al suo interno possono accedere alla rete;
- b) individuazione delle persone cui la Fondazione ha concesso in uso un computer aziendale;
- c) sussistenza di un sistema organizzativo costituito dal Modello, dalle prescrizioni del DPS e dalle norme interne in tema di utilizzo di strumenti informatici;
- d) specifica previsione di sanzioni disciplinari per la prevenzione dei reati informatici;
- e) introduzione di divieti di tenere comportamenti previsti come reati o illeciti nell'utilizzo degli strumenti informatici della Fondazione;
- f) sviluppo di una periodica attività di informazione e formazione in materia di reati informatici e relative procedure;



- g) predisposizione di specifiche procedure e di controlli nei confronti dell'attività dell'Amministratore di Sistema.

4.3 Principi di controllo

I principi informatori seguiti sono i seguenti:

- a) riservatezza: le informazioni sono accessibili solo alle persone appositamente autorizzate. La riservatezza garantisce che sia applicato il necessario livello di segretezza in tutti i punti di collegamento dell'elaborazione dei dati per impedire diffusioni non autorizzate o accessi da parte di utenti anonimi;
- b) integrità: significa salvaguardia dell'accuratezza e completezza dei dati e dei metodi di elaborazione. L'integrità è garantita mantenendo l'accuratezza e l'affidabilità delle informazioni all'interno dell'ambiente del sistema e impedendo modifiche non autorizzate dei dati;
- c) autenticazione: è il processo che verifica che gli utenti siano chi dichiarano di essere quando accedono a un sistema (nome utente e password);
- d) autorizzazione: è il diritto concesso a un utente di utilizzare il sistema e i dati in esso archiviati.

Il sistema di controllo a presidio del processo è così strutturato:

- a) Idoneità delle procedure interne adottate:
 - l'accesso alla rete è protetto da credenziali individuali (username e password) gestite in sicurezza;
 - la rete è protetta efficacemente da intrusioni esterne e da danneggiamenti mediante specifici presidi;
 - sono previsti, come misura preventiva, nel Codice Etico i comportamenti da tenere nell'utilizzo degli strumenti informatici di rete o concessi in uso dalla Fondazione;
 - sono fornite norme precise circa l'utilizzo dei mezzi informatici in particolare per l'utilizzo della posta elettronica e di internet (procedure specifiche);
 - è predisposta una normativa che regola l'attività dell'Amministratore di Sistema e i controlli su tale figura.
- b) Rispetto delle stesse da parte dei destinatari: si richiede una sistematica comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di reato informatico e conseguente obbligo dello stesso di riferire tempestivamente all'organo dirigente e/o di controllo ai fini delle iniziative e dei provvedimenti di rispettiva competenza.
- c) Adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso.

4.4 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione – in via diretta – sia alle Controparti in forza di apposite clausole contrattuali.

Nel compimento delle attività considerate a rischio, è espressamente vietato di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare, è vietato:

- i) comunicare a terzi le proprie credenziali;
- ii) detenere e/o diffondere credenziali di terzi;



- iii) accedere alla rete e agli applicativi protetti utilizzando credenziali di terzi;
- iv) indicare elementi non rispondenti al vero nella produzione di documenti informatici destinati alla Pubblica Amministrazione;
- v) danneggiare il sistema informatico accedendo ai file di sistema senza autorizzazione;
- vi) danneggiare le informazioni contenute in dati e/o programmi informatici;
- vii) installare *software* senza l'autorizzazione specifica dell'Amministratore di Sistema;
- viii) accedere a siti internet di carattere pedo-pornografico;
- ix) scaricare file dai c.d. siti peer to peer;
- x) utilizzare in modo non rispondente alle procedure e alle norme del Codice Etico i computer portatili concessi in uso dalla Fondazione.

È richiesta la sistematica comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, di:

- fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di reato informatico;
- incidenti di sicurezza inerenti gli accessi elettronici e altri incidenti che possano essere sintomatici di falle nel sistema di controllo;
- eventuali mutamenti significativi nelle politiche di sicurezza adottate.

M9



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D. LGS. 231/2001**

PARTE SPECIALE F

REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI



1. LE FATTISPECIE DEL REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI

La presente parte speciale del Modello di Fondazione M9 si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati di corruzione realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la Fondazione e soggetti privati in ambito societario e, in particolare, alla fattispecie criminosa richiamata alla lettera s-bis) dell'articolo 25-ter del Decreto 231, di seguito sinteticamente descritta.

L'art. 2635 del codice civile prevede quanto segue:

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

La lettera s-bis) dell'articolo 25-ter del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso previsto dal terzo comma dell'art. 2635. Pertanto, la responsabilità amministrativa non riguarda i soggetti corrotti anche definiti esponenti aziendali (primo e secondo comma) bensì il soggetto *corruttore*.

La fattispecie di reato si configura solamente come corruzione c.d. attiva: l'amministratore o il dipendente dell'ente che corrompe un privato per far ottenere all'ente un qualsiasi beneficio. Infatti la responsabilità sussiste solamente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Esemplificazioni di modalità di realizzazione del reato:

- Una prima fattispecie si può realizzare quando coloro che operano per la Fondazione vengono a contatto con un esponente aziendale per ottenere una particolare qualifica o certificazione rilasciata dalla Società presso cui opera l'esponente stesso. A esempio quando un soggetto che opera nella Fondazione promette la dazione di una somma di denaro, o di altra utilità, direttamente o indirettamente, a uno dei soggetti indicati ai commi 1 e 2 dell'art. 2635 con lo scopo di ottenere un vantaggio per la Fondazione (es.: certificazione di qualità, di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, di gestione ambientale ecc.).
- Una diversa fattispecie si può realizzare attraverso la corruzione di un soggetto dipendente o comunque operante per conto di un fornitore di beni o servizi al fine di ottenere indebiti vantaggi (a esempio di prezzo) per la Fondazione nel rapporto di fornitura.
- Un'ulteriore fattispecie si può realizzare attraverso la corruzione di un esponente di un'azienda cliente della Fondazione (a esempio un'azienda che prende in locazione degli immobili di proprietà della Fondazione) al fine di ottenere condizioni più vantaggiose (come potrebbero essere proventi maggiori a quelli che si riuscirebbero ad ottenere in una libera contrattazione di mercato).

Vanno considerati anche quei processi detti "strumentali", in quanto non determinano in maniera diretta la commissione del reato ai sensi del d.lgs. 231/2001, bensì possono, ove combinati con le attività direttamente sensibili, supportare la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione (a es. l'assunzione o l'affidamento di un incarico di consulenza di un parente del soggetto



corrotto finalizzata a indurre quest'ultimo a omettere eventuali contestazioni con riguardo alle criticità emerse in occasione di una verifica ispettiva).

Possono pertanto costituire processi strumentali: il processo di acquisto di beni e servizi; il processo di gestione della tesoreria; i rapporti con banche e finanziarie; la gestione dei cespiti; il processo di selezione, assunzione e gestione del personale, l'assegnazione di incarichi di consulenza.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi della Fondazione, nonché dalle sue Controparti come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari tengano comportamenti conformi alle regole e ai principi di condotta in essa prescritti o richiamati al fine di prevenire il verificarsi dei reati di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto 231.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) definire le regole e indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi e le Controparti di Fondazione di Venezia sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano e si coordinano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. PROCESSI SENSIBILI NEI RAPPORTI CON SOGGETTI PRIVATI RICONDUCIBILI AD AMBITO SOCIETARIO

Di seguito sono elencate le attività già esposte nella Parte Generale del Modello e che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione del reato di corruzione tra privati:

1. Gestione dei rapporti con soggetti che rilasciano all'ente certificazioni o attestazioni di conformità e le connesse attività di verifica e ispezione.

I rapporti con tali soggetti vanno tenuti ai massimi livelli della Fondazione (Presidente, figure direttive) o dagli stessi delegati a Responsabili di ufficio.

2. Acquisto e vendita di beni e servizi.

Devono essere applicate modalità di contrattazione e/o definizione del prezzo e delle altre clausole contrattuali improntate alla massima trasparenza e tracciabilità.

3. Assegnazione e gestione di incarichi di consulenze e collaborazioni esterne in generale.

Si tratta di aree di attività potenzialmente a rischio di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, in quanto è possibile che, attraverso un comportamento deviante, l'attribuzione di incarichi di consulenza venga utilizzata per veicolare risorse finanziarie verso terzi per scopi illeciti.

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione – in via diretta – sia alle Controparti in forza di apposite clausole contrattuali.

In via generale, è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, il reato di corruzione tra privati; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare:

- i) è vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) a privati, o a loro familiari, rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività



istituzionale o che possa, comunque, influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'ente;

- ii) al di fuori dell'attività erogativa istituzionale, è vietato distribuire omaggi a privati, o a loro familiari, che siano diretti a o producano l'effetto di ottenere un qualsiasi vantaggio per l'ente;
- iii) è vietato effettuare prestazioni in favore delle Controparti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con le stesse, nonché riconoscere compensi in favore delle medesime che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- iv) nessun pagamento superiore a quanto identificato da apposita procedura può essere effettuato in contanti.

5. PROCEDURE SPECIFICHE

Ai fini dell'attuazione dei principi e regole generali e dei divieti elencati al precedente cap. 4, devono rispettarsi, oltre alle regole e principi generali già contenuti nella Parte Generale del presente Modello, le specifiche procedure qui di seguito descritte:

- a) ai Dipendenti, Organi e Controparti che materialmente intrattengono rapporti con soggetti che rilasciano qualifiche o certificazioni alla Fondazione M9 deve essere formalmente conferito potere in tal senso dalla stessa (con apposita delega per i Dipendenti e gli Organi ovvero nel relativo contratto di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al cap. 6.2 "Il sistema di deleghe e procure" della Parte Generale;
- b) di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con soggetti che rilasciano qualifiche o certificazioni deve esserne informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza con nota scritta;
- c) i contratti tra Fondazione M9 e le Controparti devono essere definiti per iscritto e rispettare quanto indicato ai successivi punti;
- d) i contratti con le Controparti devono contenere clausole standard, definite in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza che impegnino al rispetto da parte degli stessi del D. Lgs. 231/2001 a pena di risoluzione del contratto;
- e) le Controparti devono essere scelte con metodi trasparenti e secondo specifiche procedure interne;
- f) le figure apicali provvedono a comunicare all'Organismo di Vigilanza il conferimento di incarichi di consulenza da lui autorizzati o assegnati, quando il compenso previsto – o in caso di contratto pluriennale, quello annuo – siano superiori a un certo valore (stabilito con disposizione interna);
- g) le attività ispettive condotte presso l'ente da soggetti privati devono essere gestite nel rispetto delle procedure interne che definiscono chiaramente, tra le altre cose:
 - i soggetti competenti a gestire direttamente i rapporti con il responsabile delle attività di verifica;
 - la presenza contemporanea di almeno due Dipendenti, pur incaricati di compiti diversi, nella gestione di tutti i rapporti diretti con il soggetto incaricato dell'ispezione;
 - l'obbligo di redigere e conservare presso gli archivi dell'ente un verbale illustrativo dello svolgimento dell'ispezione e degli esiti della stessa;
 - l'obbligo, per il responsabile della funzione interna coinvolta, di informare prontamente l'Organismo di Vigilanza di qualsiasi criticità emersa in occasione della verifica.

6. ALTRE PROCEDURE

Sono rilevanti ai fini della suddetta parte speciale le seguenti procedure interne:

- procedura per l'acquisizione di beni, servizi e lavori;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE SPECIALE G

REATI IN MATERIA DI DIRITTI D'AUTORE



1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.

Le fattispecie di reato in materia di violazione del diritto d'autore cui rinvia l'art. 25–novies del D.Lgs. 231/2001 attengono alle relazioni che possono instaurarsi con opere e beni protetti dalle norme in materia di diritto d'autore.

Le principali condotte illecite riguardano:

- a) la messa a disposizione al pubblico, attraverso le reti telematiche, di opere dell'ingegno protette;
- b) l'abusiva duplicazione e commercializzazione di software e banche dati;
- c) la diffusione abusiva di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo e cinematografico, di opere letterarie e musicali, nonché di servizi criptati derivanti dalla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato.

Vengono, dunque, tutelati sia il diritto patrimoniale d'autore, inteso come diritto allo sfruttamento esclusivo a fini commerciali dell'opera dell'ingegno, sia, seppur marginalmente, il diritto morale d'autore a preservare la paternità dell'opera, sia, infine, la funzione di controllo della SIAE in un'ottica di tutela anticipata del diritto d'autore.

La presente parte speciale del Modello della Fondazione si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati di violazione del diritto d'autore, ai sensi dell'art. 25–novies del d.lgs. 231/2001, di seguito sinteticamente descritti:

- *Art. 171 l. 633/1941, primo comma lettera a-bis) e terzo comma.*

La norma punisce la *diffusione attraverso l'utilizzo di reti telematiche*, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno protette da parte di soggetto che non né ha diritto.

La pena è aggravata se il fatto viene commesso:

- sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione;
- con usurpazione della paternità dell'opera;
- con deformazione, mutilazione o modificazione dell'opera medesima qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore.

- *Art. 171-bis l. 633/1941.*

La norma punisce la *duplicazione, l'importazione, la distribuzione, la detenzione* a scopo commerciale, la concessione in locazione di programmi per elaboratori (software) o di banche dati protette.

- *Art. 171-ter l. 633/1941.*

La norma punisce *l'abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione, diffusione* in pubblico e commercializzazione di opere dell'ingegno televisive, cinematografiche, letterarie, drammatiche, musicali, nonché di servizi criptati di trasmissioni ad accesso condizionato.

La norma punisce inoltre chiunque fabbrica, distribuisce, detiene a scopi commerciali, pubblicizza strumenti ovvero presta servizi finalizzati a eludere le misure tecnologiche di sicurezza apposte a un'opera per impedire la commissione di atti che non siano autorizzati dall'autore.

- *Art. 171-septies l. 633/1941.*

La norma punisce chiunque *dichiari falsamente l'assolvimento degli obblighi*, sanciti dalla legge sul diritto d'autore, per l'apposizione del contrassegno SIAE sui supporti contenenti software e opere multimediali; la norma punisce, inoltre, i produttori e importatori di supporti non soggetti a contrassegno, in base alla legge sul diritto d'autore, che non comunichino alla SIAE, entro 30 giorni dall'immissione in commercio, i dati necessari all'identificazione dei supporti medesimi.

- *Art. 171-octies l. 633/1941.*

La norma punisce chiunque, a fini fraudolenti, *produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza* per uso pubblico o privato apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato.



2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE.

Ai Destinatari della presente Parte Speciale, vale a dire:

1. agli Organi, ai Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti)
2. ai Collaboratori e/o Controparti esterne

è posto il divieto (in via diretta per i primi e in forza di apposite, specifiche clausole contrattuali per i secondi) di porre in essere quei comportamenti che sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano esserne il presupposto (ad esempio, mancato controllo).

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) definire le regole e indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi e le Controparti della Fondazione M9 sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano e si coordinano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. PROCESSI SENSIBILI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.

Di seguito sono elencate le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati e degli illeciti amministrativi di cui all'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001:

- a) lo sviluppo, l'acquisizione e l'utilizzo di software e di banche dati elettroniche;
- b) la gestione di siti web, inclusi i loro contenuti siano questi sotto forma di testi, immagini, video e banche dati;
- c) l'acquisto, l'uso e la tutela di opere protette dal diritto d'autore e l'acquisizione di diritti di proprietà intellettuale e, in particolare, di diritti d'autore su opere protette mediante contratti di cessione di diritti d'autore e contratti di licenza d'uso;
- d) la produzione, commercializzazione e l'uso di prodotti editoriali sia in formato elettronico che digitale;
- e) la progettazione, la produzione, l'organizzazione e la promozione di eventi culturali.

4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 Il sistema in linea generale

La gestione dei rischi in materia di violazione del diritto d'autore deve essere svolta conformandosi alla normativa vigente, alle regole e alle specifiche procedure aziendali adottate dalla Fondazione, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla Fondazione in tema di prevenzione dei reati di violazione del diritto d'autore deve rispettare i fondamentali requisiti di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative. Le caratteristiche del sistema organizzativo devono essere diffuse, comprese, applicate da tutti i livelli organizzativi e costantemente aggiornate.

La Fondazione è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Fondazione;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate da tracciabilità ed adeguatezza nel livello di formalizzazione delle attività in oggetto.



4.2 Descrizione del processo

Il processo di gestione dei rischi in materia di violazione del diritto d'autore prevede le seguenti fasi:

- a) individuazione delle persone che sono coinvolte nelle attività a rischio e creazione di un sistema definito di responsabilità gestorie e di deleghe coerenti con il sistema di gestione dei rischi;
- b) individuazione dei fornitori e dei partner commerciali e verifica della loro attendibilità commerciale e professionale sulla base di alcuni indici rilevanti (es. dati pregiudizievoli pubblici, informazioni commerciali);
- c) verifica del livello di adeguamento delle società controllate rispetto alla predisposizione di misure e controlli diretti a impedire la commissione dei reati in materia di violazione dei diritti d'autore;
- d) adozione di adeguati programmi di formazione del personale ritenuto esposto al rischio di commettere i sopradetti reati;
- e) previsione di specifiche regole disciplinari in materia di prevenzione dei reati contro i diritti d'autore;
- f) indicazione nel Codice Etico del divieto di tenere comportamenti previsti come reati o illeciti amministrativi e diffusione dello stesso Codice.

4.3 Principi di controllo

Il sistema di controllo a presidio del processo descritto ruota intorno alle seguenti tipologie di verifica:

- a) idoneità delle procedure interne adottate;
- b) rispetto delle stesse da parte dei destinatari;
- c) adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso.

4.4 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione – in via diretta – sia alle Controparti in forza di apposite clausole contrattuali.

Nel compimento delle attività considerate a rischio, è espressamente vietato di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare i Destinatari devono:

- i) osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano il Diritto d'Autore (inclusi gli adempimenti previsti dalla legge nei confronti della SIAE);
- ii) nell'ambito delle proprie procure e delle procedure aziendali gestire i rapporti con gli autori e/o titolari del diritto, come definiti dalla normativa vigente, con un adeguato grado di formalizzazione, nonché con la massima trasparenza e correttezza;
- iii) verificare, mediante il controllo esercitato dai responsabili delle diverse aree e funzioni aziendali coinvolte, che le tematiche relative ai diritti d'autore, nonché la relativa contrattualizzazione e gestione sia effettuata in modo lecito e regolare;
- iv) utilizzare i personal computer per i soli ambiti inerenti all'attività lavorativa;
- v) utilizzare le unità di rete come aree di condivisione strettamente professionale.

È inoltre vietato:

- i) utilizzare software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;



- ii) usare e/o installare programmi distribuiti da chi non ne è ufficialmente preposto, né mezzi di comunicazione propri, in assenza di un'esplicita autorizzazione della figura apicale;
- iii) procedere a installazioni di prodotti software in violazione degli accordi contrattuali di licenza d'uso;
- iv) acquisire e/o utilizzare materiali, prodotti e opere tutelati dal diritto d'autore in violazione delle tutele previste dalla legge (es. scaricare file dai cd. siti *peer to peer*).
- v) modificare le configurazioni impostate sul proprio personal computer al fine di commettere un reato.

Vanno attivati i seguenti flussi informativi specifici:

- comunicazione periodica, da parte dell'organo di gestione, del management e dei dipendenti delle funzioni ed aree aziendali a rischio, delle attività compiute dalla Fondazione che potrebbero presentare profili di responsabilità penale in materia di reati contro i diritti d'autore;
- comunicazione immediata all'Organismo di Vigilanza, da parte dell'organo di gestione, del management e dei dipendenti delle funzioni e aree aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici della commissione di reati in materia di violazione dei diritti d'autore

5. ALTRE PROCEDURE

Sono rilevanti ai fini della suddetta parte speciale le seguenti procedure interne:

- procedura per la tutela del diritto d'autore.

M9



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX. D.LGS. 231/2001**

PARTE SPECIALE H

REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA



1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA

La presente Parte Speciale del Modello della Fondazione M9 si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica o religiosa e, in particolare, alle fattispecie criminose richiamate dall'art. 25-terdecies del Decreto 231, di seguito sinteticamente descritte. Si precisa che l'articolo in questione richiama l'abrogato art. 3 l. 654/1975, che però è stato sostituito dall'art. 604-bis c.p.

1.1 Reati previsti dall'art. 25-terdecies del Decreto 231

- *Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui si faccia propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero si istighi a commettere o si commettano atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Tale fattispecie può realizzarsi anche qualora, in qualsiasi modo, taluno istighi a commettere o commetta violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Inoltre, l'articolo in questione vieta - tanto in termini di istituzione quanto di partecipazione, promozione e direzione - qualsivoglia organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Infine, qualora la propaganda o l'istigazione, da cui possa derivare un concreto pericolo di diffusione, si fondi in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, così come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte Penale Internazionale, è prevista una pena superiore.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi della Fondazione, nonché dalle sue Controparti come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari tengano comportamenti conformi alle regole e ai principi di condotta in essa prescritti o richiamati al fine di prevenire il verificarsi dei reati di cui all'art. 25-terdecies del Decreto 231.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) definire le regole e indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi e le Controparti di Fondazione M9 sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano e si coordinano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. PROCESSI SENSIBILI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA

Di seguito sono elencate le attività già esposte nella Parte Generale del Modello e che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui all'art. 25-terdecies del Decreto 231:

1. supporto ad attività di terzi attraverso la concessione di erogazioni;
2. allestimento di mostre e svolgimento di convegni o seminari
3. collaborazione con terze parti che prevedano la diffusione di materiale artistico o in genere informativo non prodotto dalla Fondazione e da questa divulgato.



4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 I sistema in linea generale

La gestione dei rischi in materia di razzismo e xenofobia deve essere svolta conformandosi alla normativa vigente, alle regole e alle specifiche procedure aziendali adottate dalla Fondazione, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla Fondazione in tema di prevenzione di reati di razzismo e xenofobia deve rispettare i fondamentali requisiti di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative. Le caratteristiche del sistema organizzativo devono essere diffuse, comprese, applicate da tutti i livelli organizzativi e costantemente aggiornate.

La Fondazione è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Fondazione;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli;
- c) chiare descrizioni delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate da tracciabilità ed adeguatezza nel livello di formalizzazione delle attività in oggetto.

4.2 Descrizione del processo

Il processo di gestione dei rischi in materia di razzismo e xenofobia prevede le seguenti fasi:

- Quanto al supporto dell'attività di terzi attraverso la concessione di erogazioni:
 - a) predisposizione di specifiche clausole all'interno dei bandi di gara e dei contratti che vietino lo svolgimento di qualsiasi attività di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico e di istigazione al compimento di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
 - b) accertamento *ex ante* dell'assenza di violazioni della disciplina in materia di razzismo e xenofobia nell'ambito dei progetti finanziati dalla Fondazione di Venezia attraverso la propria attività erogativa;
 - c) verifica *ex post* della regolarità delle attività realizzate dagli aggiudicatari dei bandi di gara.
- Quanto all'allestimento di mostre e svolgimento di convegni o seminari:
 - a) predisposizione di specifiche clausole all'interno dei contratti che disciplinano le collaborazioni con i soggetti coinvolti che vietino lo svolgimento di qualsiasi attività di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico e di istigazione al compimento di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
 - b) accertamento *ex ante* dell'assenza di violazioni della disciplina in materia di razzismo e xenofobia nell'ambito delle attività realizzate;
 - c) verifica *ex post* della regolarità delle attività realizzate.
- Quanto collaborazione con terze parti che prevedano la diffusione di materiale artistico o in genere informativo non prodotto dalla Fondazione e da questa divulgato:
 - a) predisposizione di specifiche clausole all'interno dei contratti che disciplinano le collaborazioni artistiche che vietino lo svolgimento di qualsiasi attività di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico e di istigazione al compimento di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
 - b) accertamento *ex ante* dell'assenza di violazioni della disciplina in materia di razzismo e xenofobia nell'ambito dei progetti ai quali Fondazione collabora;



- c) verifica ex post della regolarità delle attività realizzate dagli artisti con i quali Fondazione collabora.

4.3 Principi di controllo

Il sistema di controllo a presidio del processo descritto a ruota intorno alle seguenti tipologie di verifica:

- a) idoneità delle procedure interne adottate;
- b) rispetto delle stesse da parte dei Destinatari;
- c) adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso.

4.4 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione - in via diretta - sia alle Controparti in forza di apposite clausole contrattuali.

Nel compimento delle attività considerate a rischio, è espressamente vietato realizzare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

In particolare, è vietato:

- i) istituire organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
- ii) partecipare a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi;
- iii) prestare assistenza a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi nello svolgimento della loro attività;
- iv) dirigere o promuovere tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi;
- v) propagandare idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico;
- vi) istigare a commettere o commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
- vii) istigare a commettere o commettere violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
- viii) propagandare, istigare o incitare, in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

È richiesta, inoltre, l'immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dell'organo di gestione, del management e dei dipendenti delle funzioni e aree aziendali a rischio, di fatti e/o comportamenti sintomatici della commissione di reati in materia di razzismo e xenofobia.