



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

Adottato dal CdA n. 176 del 1° febbraio 2024

PARTE GENERALE	6
1. PREMESSA	7
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	7
2.1 Tipologia di reati contemplati	7
2.2 Persone coinvolte nella commissione del reato	9
2.3 Sanzioni applicabili	9
3. AZIONI DA PARTE DELLA SOCIETÀ CHE IL DECRETO 231 CONSIDERA ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	10
4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
4.1 Finalità del modello	11
4.2 Articolazione del modello e il sistema in linea generale (regole e principi di controllo)	11
4.3 Regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti	13
4.4 Modello e Codice Etico	13
5. DEFINIZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PROCESSI SENSIBILI	13
6. FORMAZIONE E INFORMATIVA	15
6.1 Personale dirigente e con poteri di rappresentanza	16
6.2 Altro personale	16
6.3 Informativa a collaboratori esterni e partner	16
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
7.1 Premessa	16
7.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca	17
7.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
7.3.1 Attività di verifica:	17
7.3.2 Formazione:	18
7.3.3 Sanzioni:	18
7.3.4 Aggiornamenti:	18
7.3.5 Clausola generale	18
7.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice organizzativo della Società	19
7.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso i destinatari del modello	19
7.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	19
7.6.1 Flussi informativi sulla variazione dei reati presupposto	19
7.6.2 Flussi informativi sulle variazioni della struttura e delle attività dell'ente	20
7.6.3 Flussi informativi su eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società	20
7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	21
7.8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello	21
7.8.1 Programmazione dell'attività ispettiva	21
7.9 Attività non pianificate e regole comuni	22
8. WHISTLEBLOWING	22
8.1 Whistleblowing: principi generali	22
8.2 Whistleblowing: presupposti e oggetto della segnalazione	23
8.3 Whistleblowing: canali di comunicazione	23
9. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	25
9.1 "AS-IS ANALYSIS"	25
9.2 Il Modello 231 nell'ambito della struttura organizzativa di M9 District	25
9.3 I rapporti tra la Fondazione di Venezia e le sue entità strumentali	25
10. LE PROCEDURE DI CONTROLLO E I PROCESSI AZIENDALI	26
11. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	27
12. SISTEMA SANZIONATORIO	27

12.1	Premessa	27
12.2	Funzione del sistema sanzionatorio	28
12.3	Misure nei confronti di quadri e impiegati	29
11.4	Misure nei confronti dei dirigenti	31
11.5	Misure nei confronti degli Organi	31
11.6	Misure nei confronti delle Controparti	32
11.7	Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	32
	PARTE speciale A	35
	REATI COMMESSI NEI RAPPORTI	35
	CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	35
1.	LE FATTISPECIE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	36
1.1	Reati previsti dall'art. 24 del Decreto 231	36
1.2	Reati previsti dall'art. 25 del Decreto 231	38
2.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	40
3.	PROCESSI SENSIBILI	40
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	41
4.1	Procedure specifiche generalmente applicabili	42
4.2	Procedure specifiche da applicare nelle attività svolte in collaborazione con altri soggetti, in rapporti di partenariato o di strumentalità	43
5.	PROCEDURE SPECIFICHE NEL CASO DI OPERAZIONI A RISCHIO	43
5.1	Il responsabile interno e la scheda di evidenza	43
6.	ALTRE PROCEDURE	44
	PARTE speciale B	46
	REATI INFORMATICI	46
1.	LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI REATI INFORMATICI	47
2.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	47
3.	PROCESSI SENSIBILI IN MATERIA DI REATI INFORMATICI	48
4.	REGOLE E PRINCIPI GENERALI	48
4.1	Il sistema in linea generale	48
4.2	Descrizione del processo	48
4.3	Principi di controllo	49
5.	Principi di comportamento	50
	PARTE speciale C	51
	REATI SOCIETARI	51
1.	LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI REATI SOCIETARI	52
2.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	53
3.	PROCESSI SENSIBILI	54
4.	REGOLE E PRINCIPI GENERALI	55
4.1	Il sistema in linea generale	55
4.2	Principi di controllo	55
4.3	Principi di comportamento	55
4.4	Procedure specifiche	56
4.4.1	Approvazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione e loro attuazione da parte di Direzioni, Organi, soggetti e Funzioni delegate in materia di riduzione del capitale sociale, conferimenti, ripartizione di utili, operazioni sul capitale della controllante, fusioni e scissioni	56
4.4.2	Formazione, approvazione e controllo del bilancio	57
4.4.3	Attività del soggetto incaricato della revisione contabile	58
4.4.4	Controllo dei Soci e del Collegio Sindacale	58
	PARTE speciale D	59

REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	59
1. LE FATTISPECIE DEI DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	60
2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	60
3. PROCESSI SENSIBILI	61
4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI	61
4.1 Il sistema in linea generale	61
4.2 Descrizione del processo	63
4.3 Principi di controllo	63
4.4 Principi di comportamento	64
5. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI	65
6. ALTRE PROCEDURE	65
PARTE speciale E	68
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, nonché AUTORICICLAGGIO	68
1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	69
2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	69
3. PROCESSI SENSIBILI	70
4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI	70
4.1 Il sistema in linea generale	70
4.2 Descrizione del processo	70
5. PRINCIPI DI CONTROLLO	71
6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	72
7. ALTRE PROCEDURE	72
PARTE speciale F	73
REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI	73
1. LE FATTISPECIE DEI REATO DI CORRUZIONE TRA privati	74
2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	75
3. PROCESSI SENSIBILI	75
4. Principi generali di comportamento	75
5. PROCEDURE SPECIFICHE	76
6. altre procedure	77
PARTE speciale G	79
REATI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE	79
1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	80
2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	81
4. PROCESSI SENSIBILI	81
5. REGOLE E PRINCIPI GENERALI	82
5.1 Il sistema in linea generale	82
5.2 Descrizione del processo	82
5.3 Principi di controllo	82
5.4 Principi di comportamento	82
6. ALTRE PROCEDURE	83
PARTE SPECIALE H	84
REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE	84
1. LE FATTISPECIE DEI REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE	85
1.1 Reati previsti dall'art. 25-septiesdecies del Decreto 231	85
1.2 Reati previsti dall'art. 25-duodevicies del Decreto 231	86



2	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	87
3	PROCESSI SENSIBILI IN MATERIA DI PATRIMONIO CULTURALE	87
4	REGOLE E PRINCIPI GENERALI	87
4.1	Il sistema in linea generale	87
4.2	Descrizione del processo	88
4.3	Principi di controllo	88
4.4	Principi di comportamento	88

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

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

M9 District S.r.l., Società uninominale a responsabilità limitata (d'ora in poi "la società") è la società strumentale dalla Fondazione di Venezia ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs 153/99. Ciò è consentito in quanto la società opera in via esclusiva per la diretta realizzazione degli scopi statutari perseguiti dal socio unico, Fondazione di Venezia, nei settori rilevanti.

La società è dotata di un capitale sociale di euro 95.000 interamente versato, ha sede in Venezia, Via Pascoli, 9 e partita IVA 03220780278, iscritta al Registro delle Imprese di Venezia al n. 03220780278, iscritta al R.E.A. di Venezia al n. 291415.

La società ha per oggetto sociale lo studio, la produzione e la gestione di processi e interventi formativi, di ricerca e di presenza nel campo delle arti e dei beni e delle attività culturali, principalmente riferite alle espressioni della storia, della creatività, delle scienze, delle tecnologie e delle culture con particolare riferimento al xx e al xxi secolo nelle forme riferibili alle definizioni di "museo" recepite negli standard internazionali, nazionali e locali, alle attività e alle installazioni espositivo museali e alle discipline correlate, attraverso la realizzazione, la gestione, la promozione degli spazi e dei beni culturali ricevuti o acquisiti a qualsiasi titolo, nonché delle attività museali, espositive, culturali e formative connesse, nonché la valorizzazione intellettuale e commerciale dei risultati e dei prodotti dalle medesime derivanti o a loro connesse; l'attività di ricerca, digitalizzazione, recupero di materiale cartaceo, audiovisivo e sonoro e ne diffonde i risultati attraverso ogni modalità utile a garantire la massima diffusione; conseguentemente potrà pubblicare, anche in qualità di editore, libri, riviste e periodici, produzioni culturali, aventi contenuto culturale ed attinente all'oggetto sociale; - la gestione e la valorizzazione di immobili, aree e spazi in genere anche affidati da terzi; l'organizzazione di manifestazioni, convegni, incontri e rappresentazioni in genere.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito Decreto 231), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia.

Con tale Decreto 231 è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati elencati nel Decreto 231 siano stati compiuti.

2.1 Tipologia di reati contemplati

I reati cui si applica la disciplina in esame, attualmente appartengono alle seguenti tipologie:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) malversazione di erogazioni pubbliche;¹
- c) indebita percezione di erogazioni pubbliche;²
- d) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;³
- e) corruzione per l'esercizio della funzione;

¹ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3, L. 26 aprile 1990, n. 86, e successivamente così modificato dall'art. 1, L. 7 febbraio 1992, n. 181 e dall'art. 2, D.L. 25 febbraio 2022, n. 13

² Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3, L. 26 aprile 1990, n. 86, e successivamente così modificato dall'art. 1, L. 7 febbraio 1992, n. 181 e dall'art. 2, D.L. 25 febbraio 2022, n. 13

³ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3, L. 26 aprile 1990, n. 86, e successivamente così modificato dall'art. 1, L. 7 febbraio 1992, n. 181 e dall'art. 2, D.L. 25 febbraio 2022, n. 13

- f) traffico di influenze illecite;
- g) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo nonché in strumenti o segni di riconoscimento⁴;
- h) alcune fattispecie di reati in materia societaria⁵;
- i) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico⁶;
- j) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili⁷;
- k) delitti contro la personalità individuale⁸;
- l) i cosiddetti abusi di mercato⁹;
- m) delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro¹⁰;
- n) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio¹¹;
- o) delitti informatici e trattamento illecito di dati¹²;
- p) delitti di criminalità organizzata¹³;
- q) delitti contro l'industria e il commercio¹⁴;
- r) delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹⁵;
- s) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria¹⁶;
- t) reati ambientali¹⁷;
- u) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare¹⁸;
- v) reati di corruzione tra privati¹⁹;
- w) reati di razzismo e xenofobia²⁰;
- x) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti²¹;

⁴ 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.

⁵ 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* e successivamente dal D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19.

⁶ 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*.

⁷ 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.

⁸ 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 *quinques*.

⁹ 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*.

¹⁰ 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.

¹¹ 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*.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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*.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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*.

¹⁸ 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*

¹⁹ 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*.

²⁰ 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*.

²¹ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 184/2021, che ha inserito l'art. 25-*octies*.1

- y) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati²²;
- z) reati tributari²³;
- aa) contrabbando²⁴;
- bb) delitti contro il patrimonio culturale;²⁵
- cc) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici²⁶

2.2 Persone coinvolte nella commissione del reato

Le persone coinvolte nella commissione del reato possono essere:

- a) persone fisiche che rivestono posizioni cosiddette “apicali” (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitino, di fatto, la gestione e il controllo);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

Si sottolinea come nel presente Modello siano state prese in considerazione solo le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato un possibile livello di rischio rispetto alle concrete attività esercitate dalla Società.

È in ogni caso demandato al Consiglio di Amministrazione della Società il compito di integrare il presente Modello con ulteriori tipologie di reati o di illeciti amministrativi qualora, sulla base delle periodiche verifiche effettuate e all'evoluzione della normativa, risulti opportuno procedere in tale direzione.

2.3 Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca di beni;
- d) pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- a) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- b) la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

²² Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dalla L. 39/2019, che ha inserito l'art. 25-*quaterdecies*

²³ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dalla L. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020, che ha inserito l'art. 25-*quinquiesdecies*

²⁴ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dalla D.Lgs. n. 75/2020, che ha inserito l'art. 25-*sexiesdecies*

²⁵ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dalla D.Lgs. n. 22/2022, che ha inserito l'art. 25-*septiesdecies*

²⁶ Tale tipologia di reati è stata introdotta nel D.Lgs. 231/2001 dalla D.Lgs. n. 22/2022, che ha inserito l'art. 25-*duodevicies*

- a) la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato e' stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare le principali sanzioni interdittive concernono:

- a) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- b) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) l'interdizione dall'esercizio delle attività.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

3. AZIONI DA PARTE DELLA SOCIETÀ CHE IL DECRETO 231 CONSIDERA ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231 prevedono una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa sopra illustrata qualora, alla commissione del reato, la Società provi che:

- 1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- 2) ha affidato, a un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- 3) ha attuato opportune procedure di segnalazione delle condotte illecite (vedi capitolo 8 in materia di *whistleblowing*);
- 4) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- 5) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Il Decreto 231 prevede inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- 3) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- 4) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee a impedire la commissione di tali reati;
- 5) prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- 6) prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- 7) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ritiene necessario predisporre e adottare un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto 231.

La Società ritiene inoltre che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti ecc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

A completamento del Modello la Società ritiene di adottare un proprio Codice Etico che statuisca principi generali e particolari di comportamento e che esprima i principi e i valori umani e civili e di legalità cui devono obbligatoriamente ispirarsi i soggetti che ne compongono l'organizzazione nonché i soggetti che con la Società si rapportano.

4.1 Finalità del modello

Le finalità del modello sono quelle di:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare, nell'ambito dei reati previsti dal Decreto 231, i rischi connessi all'attività aziendale mirando a eliminare la possibilità che si dia luogo a eventuali condotte illegali;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal Decreto 231 e riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- c) ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità (soprattutto nel caso in cui fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio), in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi.

4.2 Articolazione del modello e il sistema in linea generale (regole e principi di controllo)

In concreto la Società per poter essere esonerata dalla responsabilità penale nel predisporre il Modello ha avuto rispetto dei seguenti elementi essenziali:

- 1) conformità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dei Processi Sensibili (sono le attività individuate dalla Società come a rischio di commissione di alcuni dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231) alle leggi vigenti, alle regole e alle specifiche procedure aziendali di comportamento adottate dalla Società volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel Modello e nelle sue Parti Speciali.

- 2) definizione di una struttura organizzativa con una chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio e dei relativi poteri;
- 3) commisurazione delle responsabilità decisionali al grado di responsabilità e autorità conferito;
- 4) precisa definizione, assegnazione e comunicazione in relazione ai poteri autorizzativi e di firma conferiti, prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- 5) attuazione della segregazione delle funzioni (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) o, in alternativa, controlli compensativi tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio e di controllare la correttezza dei comportamenti;
- 6) individuazione e documentazione dei potenziali rischi, e adozione degli strumenti per mitigarli mediante opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi ecc.);
- 7) formalizzazione di procedure aziendali (manuali e informatiche) al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività, in particolare per disciplinare le modalità operative di assunzione e attuazione di decisioni nell'ambito dei settori "sensibili";
- 8) chiara descrizione delle linee di riporto;
- 9) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione. 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;
- 10) documentabilità dei controlli. 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 e la correttezza dei risultati emersi;
- 11) previsione di 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.);
- 12) articolazione di un sistema delle deleghe e dei poteri;
- 13) attuazione di un piano di formazione del personale (in particolare del personale che opera in aree sensibili) al fine di comunicare al medesimo in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Modello, il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti a impedire la commissione di atti illeciti. Va inoltre predisposto un piano di informazione verso tutti gli altri soggetti terzi interessati (fornitori, consulenti ecc.);
- 14) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di comportamenti che violino le regole di condotta del codice etico e delle procedure previste dal Modello e stabilite dalla Società;
- 15) costituzione di un Organismo di Vigilanza con specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

L'OdV è caratterizzato:

- a) da una sostanziale autonomia e indipendenza anche attraverso la dotazione di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
- b) da componenti dotati della necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- c) dall'attività di valutazione dell'adeguatezza del modello, dalla vigilanza sul suo funzionamento e dalla cura del suo aggiornamento;
- d) dall'operare con continuità di azione, in stretta connessione e avvalendosi delle funzioni aziendali;
- e) da precisi obblighi di informazione verso l'OdV circa i Processi Sensibili.

4.3 Regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti

L'adozione del Modello e successive modifiche

La Società ha provveduto all'adozione formale del Modello (Parte generale e Parti Speciali che ne fanno parte integrante e sostanziale) con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2010 e con la medesima delibera ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231), le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare tale potere all'Amministratore Delegato, qualora presente.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, annualmente, le modifiche apportate, in funzione di procedere a un'eventuale ratifica delle stesse. In pendenza di ratifica, le modifiche sono provvisoriamente efficaci.

4.4 Modello e Codice Etico

Con la medesima delibera di adozione del Modello, la Società ha anche adottato il 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 dalla Società allo scopo di formalizzare i principi etici che essa 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 e 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.

5. DEFINIZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PROCESSI SENSIBILI

Obiettivo di questa fase è l'analisi del contesto funzionale esistente e prospettico, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i reati rilevanti ai fini del Decreto 231.

A oggi si rilevano come possibili reati:

- 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-quinquies);
- 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) reati ambientali (art. 25-undecies);
 - h) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
 - i) reati di corruzione tra privati (art. 25-ter, comma 1, lett. s-bis);
 - l) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
 - m) reati contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies)
 - n) reati in materia di riciclaggio di beni culturali e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25- duodevicies)
- oltre al reato generico e non attribuibile a specifiche aree/settori di:
- o) 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 Società 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-quinquies 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'OdV. 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 d) introdotto con D.Lgs. n. 81/2001 relativo ai reati in materia di sicurezza sul lavoro, si rinvia all'apposita parte speciale del Modello per quanto attiene le normali attività della Società. Per quanto attiene invece le attività di cantiere che rivestono un carattere temporaneo, si rimanda alle specifiche procedure adottate dalla Società.

Per quanto attiene al reato elencato sub g) introdotto con D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 relativo ai reati ambientali, vista la particolare attività di M9 District e la temporaneità del verificarsi di tali ipotesi, non si è ritenuto necessario introdurre un'apposita parte speciale. Per quanto riguarda il normale svolgimento delle attività della Società, infatti, si rimanda a quanto espresso al punto 3.7 del Codice Etico adottato dalla Società stessa. Le uniche due fattispecie di rischio potenziale sono riconducibili alla violazione dei divieti di scarico nel suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (D.Lgs. 152/2006, art. 137 c. 11) e ai reati previsti dalla Legge 549/1993 in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente. Entrambi gli aspetti sono monitorati da soggetti esterni che si occupano di verificare il buon funzionamento del sistema di depurazione e il mantenimento dell'efficienza degli impianti di riscaldamento e di raffrescamento. Pertanto la tutela contro tali reati può avvenire attraverso l'emanazione di apposite procedure che:

- identifichino i processi e le modalità attraverso le quali si svolgono le manutenzioni degli impianti di depurazione delle acque, di riscaldamento e raffrescamento;

- prevedano – ove necessario – la compilazione di check list e/o rapportini di lavoro, ecc.;
- richiedano ai manutentori delle dichiarazioni periodiche dalle quali si evinca che l'attività di verifica e controllo è stata svolta anche al fine di prevenire i reati previsti dalla 231.

Per quanto attiene invece le attività di cantiere che hanno carattere temporaneo si rimanda alla procedura per la prevenzione dei reati ambientali già in essere.

Per quanto attiene al reato elencato sub h) 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 Società, dove si precisa che "Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro 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 o), 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 Società, considerata la sua peculiarità non si ritiene necessaria la creazione di una apposita Parte Speciale per fornire regole di comportamento in merito, ma si commissione rimanda a quanto indicato all'art.3 comma 8 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.

È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla pregressa attività della Società allo scopo di verificare se si fossero create in passato situazioni a rischio e le relative cause.

Si è quindi provveduto a incrociare le effettive attività con l'elenco dei possibili reati valutando il grado di rischio della loro possibile realizzazione.

I risultati, che rappresentano i Processi Sensibili presenti nella Società, sono di seguito elencati, con l'indicazione delle norme e le procedure che ne regolano il funzionamento:

- a) acquisto di beni e servizi (procedura per le acquisizioni di beni, servizi e lavori);
- b) sistemi di pagamento (procedura per la gestione fondo cassa; procedura di accesso agli ordini dispositivi sui conti correnti);
- c) rapporti di lavoro dipendente e di collaborazione (regolamento del personale dipendente; procedura per le spese di trasferta, trasporti locali e spese di rappresentanza);
- d) diritto d'autore (procedura a tutela del diritto d'autore);
- e) gestione documentale (procedura per la gestione documenti del protocollo);
- f) attività informatiche (documento *compliance privacy*).

6. FORMAZIONE E INFORMATIVA

Condizione indispensabile per l'efficacia del Modello è la sua massima diffusione e comprensione da parte dei Destinatari.

Pertanto la Società cura particolarmente gli aspetti formativi e informativi con i seguenti obiettivi:

- a) far conoscere i canali di reporting;
- b) rendere consapevole il personale dei provvedimenti disciplinari che vengono applicati nel caso di violazioni delle regole contenute nei Modelli;

c) far conoscere i poteri 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 Decreto 231 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 Società.

Ai fini dell'attuazione del modello, la Società organizzerà la formazione del personale in stretta cooperazione con l'OdV.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono.

6.1 Personale dirigente e con poteri di rappresentanza

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società deve avvenire sulla base di corsi di formazione e aggiornamento e, per i neo assunti, anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a curare la diffusione del modello.

6.2 Altro personale

La formazione della restante tipologia di personale dovrà avvenire sulla base di una nota informativa interna debitamente illustrata e commentata, che, per i neo assunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'OdV, provvederanno a curare la comprensione e la diffusione del modello.

6.3 Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (fornitori, consulenti, partner, ecc.) dovranno essere opportunamente informati in merito all'adozione da parte della Società di un Modello e di un Codice Etico. A tal fine la Società comunicherà a tutti i fornitori l'esistenza di un indirizzo Internet (<https://www.m9museum.it/chi-siamo/>) dove è caricato il Modello e il Codice Etico.

Verrà inoltre, chiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti tramite l'inserimento di apposite clausole all'interno dei contratti.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Premessa

Al fine di rendere realizzabile l'attività dell'OdV, è necessario che:

- a) le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro Organo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto al Consiglio di Amministrazione stesso rimonta, appunto, la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello;
- b) l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società -senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231 e dal presente Modello;
- c) l'Organismo di Vigilanza possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;

d) infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organismo di Vigilanza avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

7.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del Decreto 231, 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.

Deve trattarsi 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.

La Società ha recepito e si impegna a rispettare i suddetti principi ed in particolare, per ciò che concerne i requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di conseguenza il Consiglio di Amministrazione ha deciso di affidare l'incarico all'organo collegiale o monocratico che compone l'Organismo di Vigilanza della Fondazione di Venezia.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che la suddetta struttura è stata riconosciuta come la più adeguata ad assumere il ruolo richiesto, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione. È pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, l'OdV 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'OdV che abbiano perduto gli indispensabili requisiti di professionalità, autonomia ed indipendenza.

A questo proposito vengono individuate le seguenti cause di ineleggibilità o decadenza dalla funzione:

- condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 oppure, salvi gli effetti della riabilitazione, condanna con sentenza irrevocabile per qualsiasi reato.

Il Consiglio di Amministrazione approva il "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" nel quale è disciplinata compiutamente la struttura e l'attività dell'Organismo stesso.

7.3 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 adeguatezza del Modello in relazione alla struttura della Società e alla effettiva capacità della stessa di prevenire la commissione dei reati-presupposto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della Società e/o normative.

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

7.3.1 Attività di verifica:

- a) attuare le procedure di verifica previste o richiamate dal Modello;
- b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;

- c) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società 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;
- d) 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;
- e) 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 Società 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;
- f) attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

7.3.2 *Formazione:*

- a) partecipare, coordinandosi con il vertice aziendale, alla definizione dei programmi di formazione per il personale e dei contenuti delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi della Società, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231;
- b) 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
- c) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

7.3.3 *Sanzioni:*

Documentare le proposte di eventuali sanzioni disciplinari che la funzione Direttiva 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.

7.3.4 *Aggiornamenti:*

- a) valutare le eventuali novità della normativa di settore e il loro impatto sul costante adeguamento della Società 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;
- b) 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 Società;
- c) indicare alla Società le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie, da adottare al fine di migliorarne i controlli in entrata e uscita e ridurre i margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

7.3.5 *Clausola generale*

Fermo restando quanto sopra esposto, è bene evidenziare come, sebbene l'OdV 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 Società.

7.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice organizzativo della Società

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:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato o la Funzione Direttiva Apicale;
- b) la seconda verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindacale, in entrambi i casi per il tramite dei loro Presidenti. A tal fine, con cadenza annuale, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale 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 Consiglio di Amministrazione 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 a 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 Società, 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 Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione per il tramite del suo Presidente 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 le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici

7.5 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 Società, nonché, per quanto di competenza, le Controparti e i Consulenti della Società) 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, l'Amministratore Delegato, se previsto, o la Funzione Direttiva Apicale.

7.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

7.6.1 Flussi informativi sulla variazione dei reati presupposto

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dall'Ufficio legale della Fondazione di Venezia 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.

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da parte della Funzione Direttiva 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.

7.6.3 *Flussi informativi su eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società*

L'OdV 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 Società 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'OdV 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 Società, i suoi Dipendenti o componenti degli organi dell'ente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società 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.

7.7 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 ai membri del Collegio dei Sindacale 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 Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

7.8 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 e il Modello stesso), esso ha la possibilità di effettuare specifiche verifiche ispettive periodiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati e sul rispetto delle norme e delle procedure in esso contenute o richiamate.

7.8.1 Programmazione dell'attività ispettiva

Dal punto di vista operativo, le verifiche ispettive pianificate si articolano nei seguenti momenti fondamentali:

Programmazione delle Verifiche Ispettive

Le verifiche ispettive pianificate sono inserite in un programma generale di valenza annuale (il "Programma annuale delle verifiche ispettive").

Al fine di integrare il piano di interventi per le finalità proprie del Modello, il Programma viene predisposto dall'OdV e deve indicare, in maniera il più possibile definita:

- a) il periodo in cui saranno effettuate le verifiche;
- b) le funzioni aziendali coinvolte;
- c) i principali processi aziendali coinvolti nell'attività ispettiva pianificata.

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

Notifica delle verifiche ispettive

Le verifiche ispettive di norma, vengono notificate, mediante comunicazione scritta dell'OdV, con almeno tre giorni di anticipo alle funzioni interessate. Nella comunicazione vengono indicati:

- a) l'oggetto della verifica ispettiva;
- b) la normativa e la documentazione di riferimento;
- c) l'organizzazione preposta alla verifica;
- d) le modalità;
- e) il programma temporale.

Attuazione delle verifiche ispettive

Gli strumenti utilizzati per le verifiche ispettive sono:

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

7.9 Attività non pianificate e regole comuni

È responsabilità dell'OdV compiere con cadenza almeno annuale, attività di verifica non pianificate e, come tali, non rientranti nel programma annuale delle verifiche ispettive, né preventivamente notificate ai soggetti e alle funzioni coinvolte.

Le visite ispettive a sorpresa sono organizzate discrezionalmente dall'OdV nel rispetto della operatività dell'ente e devono essere prontamente realizzate nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità.

In ogni caso, l'OdV 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 del vertice aziendale, nonché verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindacale, in entrambi i casi per il tramite dei loro Presidenti.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà ai soggetti relazionati le azioni correttive che ritiene necessario intraprendere.

8. WHISTLEBLOWING

8.1 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 Società nel garantire effettività e coerenza 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 M9 District S.r.l. adotta, con il presente Modello, un sistema di gestione virtuosa delle segnalazioni in conformità all'art. 6, comma 2-bis, della L. 179/2017²⁷ ed in conformità alle disposizioni del Decreto 24/2023²⁸. Tale sistema - c.d. "*whistleblowing*"²⁹ – 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 società 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.

8.2 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 società 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.

8.3 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) l'invio di un'e-mail all'indirizzo odv@fondazionedivenezia.org,

²⁷ Si tratta della 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".

²⁸ Ossia, del d.lgs. 15 marzo 2023, n. 24I, che ha recepito la Direttiva UE 1937/2019, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dello *whistleblowing* e delle tutele riconosciute ai segnalanti nel settore pubblico e privato.

²⁹ 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.

oppure

b) l'invio di una segnalazione in busta chiusa, anche anonima, all'attenzione esclusiva dell'Organismo di Vigilanza presso la sede legale dell'ente.

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 12 "SISTEMA SANZIONATORIO".

Si ricorda inoltre che l'art. 6 comma 2-ter e 2-quater 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.

8.3.1 Individuazione dei cosiddetti "whistleblowers"

Sulla base delle disposizioni contenute nel Decreto 24/2023, sono considerati "whistleblowers" le seguenti categorie di controparti:

1. i lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
2. i volontari e tirocinanti (retribuiti e non);
3. il personale avente funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni effettuate da ciascuna di dette categorie saranno considerate valide anche se queste dovessero pervenire:

1. da uno whistleblower la cui relazione con l'ente derivi da un rapporto giuridico non ancora attivo, purché le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione e/o avvio di detto rapporto;
2. durante il periodo di prova dello whistleblower;
3. da uno whistleblower la cui relazione con l'ente derivi da un rapporto giuridico concluso, purché le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

8.3.2 Tutela della riservatezza

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 12 del già menzionato Decreto 24/2023, l'ente tutela la riservatezza delle segnalazioni, del segnalante e del segnalato. In particolare:

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi delle disposizioni di legge applicabili;
3. Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In quest'ultimo caso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna e quando la rivelazione della identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o

indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;

4. Nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

I dati del segnalante dovranno essere conservati per cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione identificata dal Modello.

L'ente identifica i ruoli dei soggetti che devono gestire la segnalazione, individuando i titolari del trattamento, gli eventuali responsabili da nominare ai sensi dell'art. 28 GDPR, e i soggetti autorizzati a gestire la segnalazione.

9. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

9.1 “AS-IS ANALYSIS”

M9 District, in quanto società posseduta al 100% dalla Fondazione di Venezia, è assoggettata al controllo del Socio Unico ai sensi dell'art. 2359 c.c. e al potere di Direzione e Coordinamento ai sensi dell'art 2497 C.C. La società gode altresì di sostanziale autonomia decisionale nei limiti fissati dall'ammontare delle risorse messe a disposizione dal socio unico per la realizzazione dell'attività istituzionale in quanto gli eventuali introiti generato dalla attività sociale sono strumentali al perseguimento dei fini di utilità sociale per i quali la società stessa è stata costituita.

In questo contesto, il Piano Pluriennale e le sue declinazioni annuali in Documenti Programmatici Previsionali, debitamente formalizzati e approvati, costituiscono il perimetro d'azione all'interno del quale può muoversi la società, sia in termini di attività programmate, sia in termini di limiti di spesa.

Secondo quanto recentemente indicato dal Socio Unico, nel prossimo futuro la società gestirà:

- alcune attività culturali coerenti con il programma di intervento “arte e cultura” sviluppato dalla Fondazione nel settore artistico;
- la realizzazione del progetto M9 relativo al nuovo centro culturale di Mestre;
- i cespiti immobiliari di proprietà acquisiti nel corso del tempo.

9.2 Il Modello 231 nell'ambito della struttura organizzativa di M9 District

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

9.3 I rapporti tra la Fondazione di Venezia e 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. 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 statutari della "capogruppo" nello specifico ambito della realizzazione del progetto M9 nel suo complesso.

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 delle Risorse Umane, 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 della Contabilità e redazione dei bilanci, 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.

10. LE PROCEDURE DI CONTROLLO E I PROCESSI AZIENDALI

Il sistema delle procedure interne, vista la particolare struttura organizzativa "leggera", rimanda in termini di linee di riporto alla figura del Direttore o, se previsto dell'Amministratore Delegato.

Ne consegue che il sistema di bilanciamento dei poteri basato sul principio di "*check and balance*", è stabilito, oltre che dal sistema di relazioni già illustrato circa il socio unico, la sua direzione e coordinamento e i documenti previsionali, dalle norme del Codice Civile che impongono al Consigliere cui sono attribuite deleghe dal Consiglio di Amministrazione, di riferire periodicamente allo stesso circa l'andamento della gestione nonché dalla funzione di controllo del Collegio Sindacale oltre che dalla peculiare funzione dell'Organismo di Vigilanza.

Anche in base ai risultati della *gap analysis*, nella società sono state introdotte le procedure che regolano i processi di:

- 1) Procedura gestione fondo cassa;
- 2) Procedura per l'accensione di finanziamenti;
- 3) Procedura a tutela del diritto d'autore;
- 4) Procedura per l'acquisizione di beni, servizi e lavori;
- 5) Procedura di accesso agli ordini dispositivi sui conti correnti;
- 6) Procedura per la gestione del protocollo;
- 7) Procedura per le spese di trasferta, trasporti locali e spese di rappresentanza;
- 8) Procedura per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nei contratti di appalto e sub appalto;
- 9) Procedura per la prevenzione dei reati ambientali;
- 10) Regolamento del Personale Dipendente;
- 11) Regolamento delle attività informatiche (Documento Compliance Privacy).

Per quanto concerne le norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 81/08, la Società ha adottato e tiene aggiornato il "Documento di Valutazione dei Rischi" e messo in atto le procedure previste dal suddetto decreto.

11. 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.

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 la società 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 societarie;
- 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 Società, avvalendosi ove ritenuto opportuno del supporto delle 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 Società 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.

12. SISTEMA SANZIONATORIO

12.1 Premessa

La Società si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- a) è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- b) individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- c) prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione e aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- d) introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

12.2 Funzione del sistema sanzionatorio

La Società intende assicurare l'efficace attuazione del Modello affinché, attraverso una specifica politica di prevenzione degli illeciti, lo svolgimento dell'attività societaria avvenga nel rispetto della legge e dei principi di correttezza, trasparenza e lealtà.

A tale scopo la Società 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 I, 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 Società, compromettono il legame di fiducia intercorrente tra le parti e legittimano l'applicazione da parte della Società 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 sia per i soggetti dipendenti, sia per quelli legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

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

La Società ha adottato un proprio Regolamento del Personale dipendente con rinvio, ove non espressamente stabilito da detto Regolamento - e laddove compatibile - alle norme del vigente Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario.

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 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) e le normative contrattuali sopra richiamate.

I comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) 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;
- b) comportamenti di cui al precedente punto a) che espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;
- c) comportamenti di cui al precedente punto a) diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- d) comportamenti di cui al precedente punto a) che siano causa di concreta applicazione a carico della Società di una o più sanzioni previste dal Decreto 231;
- e) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti (cosiddetti "whistleblower") per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- f) 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 ad all'entità delle conseguenze cui la Società 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 dell'Amministratore Delegato 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.

12.3 Misure nei confronti di quadri e impiegati

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL applicato in Società 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:

- a) 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 (ad 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.
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto.
Sanzione comminata in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con il biasimo inflitto oralmente;
- c) 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 Decreto 231;
- 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-penalmente rilevanti ai sensi del Decreto 231.

d) 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;

e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In applicazione dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo ed 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 Decreto 231 nei confronti della Società;
- 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 Decreto 231 nei confronti della Società;
- 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 Società di misure previste dal Decreto 231, 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 Organo 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.

11.4 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 del Direttore o dell'Amministratore Delegato, se previsto, in modo da tenerne conto in fase di determinazione del compenso nonché nel conferimento di ulteriori incarichi, la Società procederà all'applicazione, in relazione alla gravità del fatto, del:

a) Richiamo formale da parte del Direttore e/o dell'Amministratore Delegato, se presente.

b) Multa, in misura non eccedente un giorno di retribuzione.

c) 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.

d) 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 Società ovvero ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal Decreto 231, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento.

E' 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, dall'Amministratore Delegato e dovranno essere successivamente ratificate dal Consiglio di Amministrazione.

11.5 Misure nei confronti degli Organi

In caso di accertata violazione del Modello, tra cui la violazione dell'obbligo di vigilanza sui sottoposti, da parte di Amministratori o Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

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.

11.6 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 Società, 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, consulenti, lavoratori a progetto, ecc.), 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 Decreto 231, la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del collaboratore, discendano danni per la Società.

La clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. dovrà essere apposta in modo da legittimare la Società alla interruzione automatica ed immediata del rapporto.

11.7 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione della Società. 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'OdV 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 Società si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione e, in particolare, alle fattispecie criminose richiamate dagli articoli 24 e 25 del Decreto 231.

Pertanto, la presente Parte Speciale sancisce – a carico degli Amministratori, dei Dirigenti e dei Dipendenti in via diretta e altresì a carico di tutti i Collaboratori esterni tramite apposite clausole contrattuali – il divieto di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto 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).

1.1 Reati previsti dall'art. 24 del Decreto 231

1. Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 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 consumativo del 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.
2. Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 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.
3. Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 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.
4. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 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, a esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

5. Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 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.
6. Turbata libertà degli incanti (articolo 353 c.p.)
 - Tale ipotesi di reato punisce chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisca o turbi una gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto della Pubblica Amministrazione, ovvero ne allontani gli offerenti. La disposizione si applica anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata
7. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (articolo 353 bis c.p.)
 - Tale ipotesi di reato sanziona, invece, chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turbi il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della Pubblica Amministrazione

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 alla Società.

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 predispose una serie di documenti falsi consapevole 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 a una determinata area geografica), la Società 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 Società vengono rese a enti previdenziali o enti territoriali dichiarazioni non rispondenti al vero;

- la Società, 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 (ad esempio quelli relativi a contribuzioni, progetti, erogazioni deliberati dagli organi competenti), conservati in formato elettronico, che procura un vantaggio alla Società e un pregiudizio allo Stato o ad altro ente pubblico.

1.2 Reati previsti dall'art. 25 del Decreto 231

1. Peculato (articolo 314 I comma c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.

2. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (articolo 316 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità.

3. Abuso d'ufficio (articolo 323 c.p.)

Tale ipotesi di reato, salvo che il fatto non costituisca un fatto più grave, si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.

4. Concussione (art. 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 dovutegli. 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 Società venga a svolgere attività che possano comportare, di fatto, l'assunzione della qualifica di incaricato di pubblico servizio.

5. Corruzione per l'esercizio della funzione (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.

6. Corruzione in atti giudiziari (art. 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).

7. 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.

8. Istigazione alla corruzione (art. 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.

9. 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.

10. Traffico di influenze illecite (articolo 346-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli precedenti, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente, fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

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 Società 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:

- i. La fattispecie di reato si può realizzare quando coloro che operano per la Società vengono a contatto con la Pubblica Amministrazione. a esempio quando un soggetto che opera nella Società 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 Società (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.
- ii. 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 (ad 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).
- iii. 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 Società, 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 Società 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

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:

- 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 a oggetto la percezione e l'utilizzo di finanziamenti pubblici, anche comunitari.
- 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.
- 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.
- Gestione dei rapporti con l'Autorità Pubbliche (INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, Soprintendenza Archeologica, belle arti e paesaggio, ecc.) e delle eventuali attività di verifica e ispezione.
I rapporti con le Autorità Pubbliche vanno tenuti ai massimi livelli della Società (Presidente, Amministratore Delegato) 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 la Società ispezionata, avuto riguardo, in particolare, al potenziale interesse o vantaggio che potrebbe derivare alla Società dal compimento di atti di natura corruttiva volti all'ottenimento di trattamenti omissivi o, comunque, di favore da parte degli ispettori.

- Richieste di autorizzazione (varie)
Autorizzazione al commercio, occupazione suolo pubblico, sviluppo nuovi locali e/o ristrutturazioni

- Gestione delle assunzioni di personale dipendente
- Gestione degli adempimenti verso enti pubblici previsti per le assunzioni e le cessazioni
- Gestione del contenzioso giudiziale, tributario o amministrativo

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Società – 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 D.Lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare:

- 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;
- 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. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico (ad esempio, la distribuzione di libri d'arte), o l'immagine della Società. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le opportune verifiche
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;
- 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;
- nessun pagamento superiore a quanto stabilito dall'apposita procedura può essere effettuato in contanti.
- il Personale che riceve omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica adottata in materia dalla Società;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di varia natura;
- destinare le somme ricevute da detti organismi pubblici a scopi diversi da quelli per i quali erano stati concessi;
- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano la Società nei confronti della Pubblica

Amministrazione sono esclusivamente quelle autorizzate in tal senso dalla Società a mezzo di procuratori a ciò abilitati;

- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con la Pubblica Amministrazione devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei consulenti devono essere determinati solo per iscritto;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi,

4.1 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:

- (i) il processo decisionale afferente le aree di attività a rischio di commissione di reati deve uniformarsi ai seguenti criteri:
 - iv. è necessario che ogni operazione a rischio (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: partecipazione a procedure competitive, di gara o di negoziazione diretta, ovvero richieste allo Stato italiano o a organismi dell'Unione Europea per il conseguimento di finanziamenti, contributi o erogazioni di varia natura, tutti i rapporti diretti con la Pubblica Amministrazione) sia supportata da debita evidenza. In particolare, ciascun soggetto coinvolto nell'esercizio di un'operazione a rischio deve agire in virtù di evidenze scritte — atti e documenti di immediata consultazione — che descrivano i profili salienti delle attività o fasi di attività specificatamente intraprese o da intraprendere;
 - v. ogni decisione riguardante le operazioni a rischio come sopra individuate deve risultare da un documento scritto, approvato dal livello aziendale dotato dei corrispondenti necessari poteri;
 - vi. in ogni caso non potrà mai esservi identità soggettiva tra colui che di fatto ha il potere decisione, e, quindi, decide in merito allo svolgimento di un'operazione a rischio ai sensi del Decreto e colui che effettivamente le pone in essere ovvero le esegue;
 - vii. del pari, non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un'operazione a rischio ai sensi del Decreto, colui che esegue tale operazione e colui che di fatto ha il potere di gestire le risorse economiche e finanziarie necessarie all'operazione;
 - viii. le risorse dette devono sempre essere puntualmente contabilizzate, si da averne debita evidenza scritta,
- (ii) ai Dipendenti, Organi e Controparti che materialmente intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di Società deve essere formalmente conferito potere in tal senso dalla stessa Società (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;
- (iii) 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;
- (iv) i contratti tra Società e le Controparti devono essere definiti per iscritto e rispettare quanto indicato ai successivi punti;

- (v) 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;
- (vi) le Controparti devono essere scelte con metodi trasparenti e secondo specifiche procedure interne;
- (vii) la Società provvede a comunicare all'Organismo di Vigilanza il conferimento di incarichi di consulenza da lui autorizzati o assegnati quando siano superiori a un certo valore (stabilito con disposizione interna);
- (viii) 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:
 - 1 i soggetti competenti a gestire direttamente i rapporti con il pubblico ufficiale e/o l'incaricato di pubblico servizio responsabile delle attività di verifica;
 - 2 la presenza contemporanea di almeno due Dipendenti nella gestione di tutti i rapporti diretti con il soggetto incaricato dell'ispezione;
 - 3 l'obbligo di redigere e conservare presso gli archivi dell'ente un verbale illustrativo dello svolgimento dell'ispezione e degli esiti della stessa;
 - 4 l'obbligo, per il responsabile della funzione interna coinvolta, di informare prontamente l'Organismo di Vigilanza di qualsiasi criticità emersa in occasione della verifica.

4.2 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:

- **Mandato:** in relazione alle attività realizzate dagli enti controllati dalla Società, vanno formalizzati in un documento i criteri e i principi che il soggetto incaricato di rappresentare la Società nelle attività degli organi deliberativi dell'ente controllato, deve rispettare per essere in linea con i principi adottati dalla Società.
- **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 Società.
- **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.

5. PROCEDURE SPECIFICHE NEL CASO DI OPERAZIONI A RISCHIO

5.1 Il responsabile interno e la scheda di evidenza

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

- percezione di contributi e finanziamenti di natura pubblica, italiani o esteri;
- 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:
 - gli elementi e 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.);
 - 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 di cui al successivo punto d);
- 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.

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 B

REATI INFORMATICI

1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI 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 un 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.)*
- *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)*
- *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*
- *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*
- *Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*
- *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*
- *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 certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)*
- *Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).*

Nota: 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 agli Organi, ai Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti) e 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 Società 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 adottate dalla Società, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla Società in tema di prevenzione dei reati informatici è basato sull'analisi effettuata e sulle regole contenute nel Documento Compliance Privacy (DCP) redatto, in collaborazione con un qualificato professionista esterno, nel rispetto della normativa sulla *Privacy* (GDPR 2016/679) 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 DCP, 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 Società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della società;
- 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

- presa d'atto che tutte le persone che collaborano con la società al suo interno possono accedere alla rete;

- individuazione delle persone cui la Società ha concesso in uso un *computer* portatile aziendale;
- sussistenza di un sistema organizzativo costituito dal Modello, dalle prescrizioni del DCP e dalle norme interne in tema di utilizzo di strumenti informatici;
- specifica previsione di sanzioni disciplinari per la prevenzione dei reati informatici;
- introduzione di divieti di tenere comportamenti previsti come reati o illeciti nell'utilizzo degli strumenti informatici della Società;
- sviluppo di una periodica attività di informazione e formazione in materia di reati informatici e relative procedure;
- predisposizione di specifiche procedure e di controlli nei confronti dell'attività dell'Amministratore di Sistema;
- sistematica comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, di fatti e/o comportamenti sintomatici di operazioni di reato informatico.

4.3 Principi di controllo

I principi informatori seguiti sono i seguenti, basati anche sulle previsioni del Documento di Compliance Privacy (DCP):

- 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 ed i dati in esso archiviati.

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

Idoneità delle procedure interne adottate

- l'accesso alla rete è protetto da credenziali individuali (*username* e *password*) gestite in sicurezza secondo le regole contenute nel DCP;
- la rete è protetta efficacemente da intrusioni esterne e da danneggiamenti mediante specifici presidi contenuti nel DCP;
- sono previsti, come misura preventiva, nel Codice Etico i comportamenti da tenere nell'utilizzo degli strumenti informatici di rete o concessi in uso dalla Società;
- 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 ed i controlli su tale figura;
- è predisposta una normativa sulla gestione dei *files* di *log*;
- sono informati i Destinatari sull'esistenza dei *files* di *log*, sulle regole per la loro gestione e sulle modalità di accesso e di utilizzo del loro contenuto (nel rispetto della legge 300/70 "Statuto dei lavoratori") tenuto conto che essi possono assumere la funzione di "controlli difensivi" da parte della Società in caso di commissione di un reato, per accertare la condotta illecita, ma mai per raccogliere notizie sull'attività lavorativa svolta.

Rispetto delle stesse da parte dei destinatari

Ciò 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.

Adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso.

Ciò richiede il monitoraggio sistematico da parte dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento dei sistemi di controllo.

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Nel compimento delle attività considerate a rischio, è espressamente vietato ai Destinatari 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:

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

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.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/2001

PARTE SPECIALE C

REATI SOCIETARI

1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI REATI SOCIETARI

La presente parte speciale del Modello della Società si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati societari ai sensi dell'art. 25-ter del Decreto 231, così come modificato dalla Legge n. 69/2015 (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio), in vigore dal 14 giugno 2015. A seguito di tale modifica, le sanzioni pecuniarie si applicano alla società "in relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile", a prescindere dal fatto che si tratti o meno di reati commessi, nell'interesse della società, come conseguenza di una violazione dei doveri di vigilanza imposti.

Pertanto, ai Destinatari della presente Parte Speciale, vale a dire gli Organi, i Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti), i 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-ter 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).

• **False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura tramite l'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci, ai creditori o al pubblico, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, di fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero, ovvero l'omissione di fatti materiali rilevanti, la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, che siano concretamente idonei a indurre in errore i destinatari della situazione. È realizzabile dagli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori.

Si precisa che:

- non si tratta più di reato contravvenzionale, ma di delitto punibile con la reclusione da uno a cinque anni;
- il reato è perseguibile d'ufficio (a seguito di querela solo se si tratta di società che non supera i limiti indicati al secondo comma dell'art. 1 del Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, con riduzione della pena, da sei mesi a tre anni);
- i fatti materiali, falsi o omessi, devono essere rilevanti e concretamente idonei a indurre altri in errore (si evidenzia in questo modo la natura di reato di pericolo, escludendo le condotte che non si traducono in effettiva offesa del bene giuridico tutelato);
- non essendo riprodotto l'inciso "ancorché oggetto di valutazioni" si esclude che le attività di mera valutazione abbiano rilevanza penale;
- sono introdotte clausole attenuanti ed esimenti, in relazione all'entità del bene giuridico tutelato: *ex art. 2621-bis c.c.*, la pena è ridotta, da sei mesi a tre anni, nel caso in cui gli illeciti siano di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società, delle modalità o degli effetti della condotta; *ex art. 2621-ter c.c.*, il giudice può dichiarare la non punibilità per particolare tenuità, ai sensi dell'art. 131-bis c.p., dopo aver valutato l'entità dell'eventuale danno cagionato alla società, ai soci o ai creditori conseguente ai fatti di cui agli artt. 2621 e 2621-bis c.c.;
- la responsabilità si ravvisa anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

• **Impedito controllo (art. 2625 secondo comma c.c.);**

Tale ipotesi di reato si configura nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali. È reato proprio degli amministratori, e dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari ma in base ai principi generali

è sempre ipotizzabile il concorso degli estranei. Se la condotta cagiona un danno ai soci si applica una sanzione più grave.

Si precisa che:

- la condotta deve essere idonea a trarre in inganno i destinatari delle comunicazioni;
- sotto il profilo della condotta sarà rilevante anche un comportamento di mendacio oppure di silenzio, o il tacere alcune circostanze se in questo consiste l'idoneo artificio;
- il soggetto cui viene impedito il controllo può essere il socio, il sindaco, altri organi sociali, il soggetto incaricato della revisione contabile o l'OdV.

- **Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura quando gli amministratori, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono anche simulatamente i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di effettuarli.

- **Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura nella condotta degli amministratori che, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

- **Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, tali da cagionare un danno ai creditori.

- **Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura nella condotta degli amministratori e dei soci conferenti che, anche in parte, formano o aumentano fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; sottoscrizione reciproca di azioni o quote; sopravvalutazione in modo rilevante dei conferimenti dei beni in natura o di crediti ovvero il patrimonio della società, nel caso di trasformazione.

- **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

- **Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o con frode, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

- **Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati, ovvero a incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

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-ter del Decreto 231.

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

- a) definire le regole e indicare le procedure che i Destinatari 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

Si indicano di seguito i principali Processi Sensibili rilevanti ai fini della potenziale commissione di Reati e degli illeciti amministrativi di cui all'art. 25-ter del Decreto 231.

- *Approvazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione e loro attuazione da parte di soggetti delegati in materia di aumento o riduzione del capitale, conferimenti, ripartizione di utili, fusioni e scissioni*
- *Approvazione e controllo del bilancio*

In tale ambito sono da considerare attività e processi sensibili:

- il processo di rilevazione sistematica dei dati contabili;
 - il metodo di rilevazione dei dati non rilevati sistematicamente;
 - il processo di assestamento di fine periodo delle scritture contabili secondo i criteri di valutazione dettati dall'art. 2426 c.c. e i processi di stima connessi, che si basano anche sulle informazioni fornite da soggetti di diverse funzioni aziendali.
- *Predisposizione delle comunicazioni ai soci e al pubblico relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria (bilancio di esercizio, relazione sulla gestione, relazioni periodiche)*
 - *Gestione dei rapporti con il soggetto incaricato della revisione contabile in ordine alle comunicazioni a terzi da parte di quest'ultima di dati relativi alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società*
 - *Esercizio del potere di controllo dei soci e del Collegio Sindacale;*
 - *Informazioni e diffusione di notizie su strumenti finanziari propri o di terzi e sulla situazione di banche o gruppi bancari*

Sono considerate sensibili tutte le attività finalizzate alla diffusione di notizie o comunque alla realizzazione di attività concretamente idonee a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari ovvero a incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari

- *Costituzione e funzionamento delle assemblee.*

Sono considerate sensibili tutte le fasi in cui si articolano le riunioni assembleari, quali, a esempio:

- gli interventi in assemblea;
- la verifica della legittimazione per l'accesso all'assemblea;
- la costituzione dell'assemblea;
- l'ordine del giorno e discussione dello stesso;
- l'esercizio dei poteri da parte del Presidente;
- la sospensione e il rinvio;
- la chiusura;
- la votazione;

- la proclamazione dei risultati;
- la redazione del verbale dell'assemblea e dei risultati.

4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 Il sistema in linea generale

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

Il sistema di organizzazione adottato dalla Società in tema di prevenzione dei reati societari 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 Società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

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

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

4.2 Principi di controllo

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

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

4.3 Principi di comportamento

Nel compimento delle attività considerate a rischio, è espressamente vietato ai Destinatari 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.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- c) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- d) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- e) acquistare o sottoscrivere azioni della società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- f) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando a essi un danno;

- g) procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale;
- h) distrarre i beni sociali, in sede di liquidazione della società, dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli tra i soci prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;
- i) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione.
- j) pubblicare o divulgare notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi a oggetto strumenti finanziari non quotati, ed idonei ad alternarne sensibilmente il prezzo;
- k) pubblicare o divulgare notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio, idonei a determinare concreta preoccupazione nel pubblico, sulla affidabilità di banche o gruppi bancari, alterandone l'immagine di stabilità e liquidità;
- l) determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;

4.4 Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente paragrafo, devono rispettarsi, oltre ai principi generali, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli Processi Sensibili:

4.4.1 Approvazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione e loro attuazione da parte di Direzioni, Organi, soggetti e Funzioni delegate in materia di riduzione del capitale sociale, conferimenti, ripartizione di utili, operazioni sul capitale della controllante, fusioni e scissioni

Per la prevenzione delle fattispecie criminose richiamate si osservano le seguenti disposizioni e procedure:

Indebita restituzione di conferimenti

1. Al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, il vertice aziendale, qualora intenda compiere operazioni di restituzione dei conferimenti ai soci, o di liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli, deve preventivamente informare il Collegio Sindacale, al fine di un suo preliminare "controllo di legittimità"; il Collegio Sindacale, a sua volta, informa per iscritto l'OdV in relazione al controllo di legittimità esperito e al suo esito.
2. I soci i quali abbiano comunque sentore dell'intento da parte degli amministratori di restituire conferimenti, o di liberare dall'obbligo di seguirli, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, devono darne pronta comunicazione all'OdV.

Illegale ripartizione di utili e riserve

1. In occasione delle delibere assembleari che prevedano operazioni di distribuzione di utili o riserve di patrimonio netto, la Direzione verifica che le stesse vengano effettuate in conformità alla normativa vigente e, qualora rilevi comportamenti *contra legem*, informa senza indugio l'OdV.
2. Prima della data fissata per l'esame della bozza di bilancio da parte dell'Assemblea, l'Amministratore Delegato attesta - su nota prodotta dalla Direzione - per iscritto all'OdV il rispetto delle prescrizioni di legge relative a eventuali ripartizioni di utili, accantonamenti su utili o distribuzione di riserve intervenuti nel corso dell'esercizio.

Operazioni in pregiudizio dei creditori

1. Nell'ipotesi di fusione e di scissione, i progetti di cui agli artt. 2501 ter e 2506 bis c.c., nonché la relazione dell'organo amministrativo di cui all'art. 2501 quinquies c.c. sono comunicati, all'atto della loro approvazione, all'OdV.

2. Tutte le transazioni di natura finanziaria conseguenti alle operazioni di cui al presente capo, nonché il rilascio di eventuali fideiussioni o impegni a pagare, sono effettuate dalla Direzione sulla base di idonea documentazione che dimostri l'ottemperanza alle disposizioni di cui al punto che precede.

4.4.2 *Formazione, approvazione e controllo del bilancio*

La redazione del bilancio e dei relativi allegati compete alla Direzione che è responsabile dei seguenti processi operativi:

- aggiornamento del piano dei conti corredato da criteri esplicativi per ciascuna area di riferimento;
- elaborazione del calendario di chiusura del bilancio per quel che attiene alla data di chiusura dei periodi contabili, delle scritture contabili, nonché della data di predisposizione della bozza di bilancio e del bilancio definitivo;
- chiara e completa determinazione dei dati e delle notizie che ciascun ufficio deve fornire, dei criteri contabili per l'elaborazione dei dati e della tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili;
- elaborazione e consegna in tempo utile della bozza di bilancio al Consiglio di Amministrazione.

Nel processo di formazione del bilancio di esercizio vanno rispettate le seguenti procedure specifiche:

- comunicazione dei dati e delle informazioni integrativi a quelli rilevati sistematicamente: è responsabilità di ciascun ufficio comunicare alla Direzione tutte le ulteriori informazioni e i dati necessari per una corretta rappresentazione economica, patrimoniale e finanziaria della società (es. fatture da ricevere o fatture da emettere);
- comunicazione dei dati con particolare riferimento alle aree soggette a stima: è compito di ciascun ufficio attuare un processo di stima relativamente ad attività, a passività correnti o latenti, e a ogni altra situazione che possa dare luogo a un rischio anche solo potenziale per la società e comunicarne gli esiti e ogni altra informazione necessaria alla Direzione. Di ogni processo di stima viene conservato adeguato supporto documentale, che consenta di ripercorrere l'iter di valutazione e le conclusioni raggiunte (es. accantonamento ai fondi per rischi e oneri);
- predisposizione dei prospetti contabili, della nota integrativa e degli allegati relativi: è responsabilità della Direzione, sulla base delle risultanze contabili, delle scritture di assestamento, dei dati e delle informazioni di cui ai punti precedenti, predisporre la bozza di stato patrimoniale, conto economico, nota integrativa e relativi allegati, secondo i principi contabili di riferimento. Spetta alla Direzione discutere con il soggetto incaricato della revisione contabile e con il Collegio Sindacale ogni eventuale problematica relativa al bilancio e all'applicazione di corretti principi contabili;
- flussi informativi verso l'OdV: la Società informa tempestivamente per iscritto l'OdV di: a) ogni contestazione che possa sorgere, sia da parte del soggetto incaricato della revisione contabile che da parte del Collegio Sindacale con riferimento alla redazione del bilancio di esercizio e dei suoi allegati; b) eventuali richieste di modifica al progetto di bilancio deliberate dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione dello stesso.

4.4.3 Attività del soggetto incaricato della revisione contabile

Nel contesto dell'attività svolta dal soggetto incaricato della revisione contabile, si osservano le prescrizioni e i comportamenti previsti dal codice civile e dalla regolamentazione in materia, ivi comprese le direttive CONSOB nella misura in cui risultano applicabili.

Particolare attenzione dovrà essere conferita ai seguenti aspetti:

- accesso ai dati e alle informazioni durante lo svolgimento delle attività di revisione ai sensi dell'art. 2625 c.c.: durante lo svolgimento dell'attività di revisione il soggetto incaricato della revisione deve essere posto in condizione di osservare gli standard di riferimento, nonché di accedere a tutte le informazioni necessarie per l'espletamento dell'incarico ai sensi di legge;
- cooperazione tra il soggetto incaricato della revisione e la Direzione: nell'ambito delle attività di propria competenza relative alla valutazione dei rischi e del sistema di controllo interno, la Direzione e il soggetto incaricato della revisione instaurano rapporti di collaborazione finalizzati alla comunicazione delle informazioni utili a ridurre i rischi e a migliorare le attività di controllo;
- flussi informativi verso l'OdV: la Società informa tempestivamente per iscritto l'OdV con riferimento a qualsiasi ulteriore incarico conferito, o che si intenda conferire, al soggetto incaricato della revisione contabile o a società a questo collegati, diverso da quello concernente la certificazione del bilancio.

4.4.4 Controllo dei Soci e del Collegio Sindacale

Ai fini della prevenzione del reato di "Impedito controllo" di cui all'art. 2625 c.c., in relazione al potere riconosciuto in capo ai soci e agli Organi Sociali, si osservano i seguenti principi:

- tutte le notizie e le consultazioni richieste a norma dell'art. 2476 c.c. sono indirizzate dai soci al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che provvede a informare della richiesta i Consiglieri/Amministratori Delegati, il Direttore Amministrativo e l'OdV;
- il Collegio Sindacale che, nello svolgimento della propria attività, ravvisi un comportamento censurabile ai sensi dell'art. 2625 c.c., provvede a informarne senza indugio l'OdV, il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Amministrativo.

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

PARTE SPECIALE D

**REATI 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 Società 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 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 Società. Anche il mero risparmio economico derivante dalla mancata adozione di un adeguato "sistema di sicurezza", può far configurare la predetta responsabilità della Società.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi della Società, 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'articolo 25-septies 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 della Società 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

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:

- 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.

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 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. 19.9.1994 n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, ora ai sensi del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81, 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. 9.4.2008 n. 81 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 a 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 ottemperanza a quanto disposto dal citato D.Lgs. 81/08, la Società adotta e tiene aggiornato il “Documento di Valutazione dei Rischi”, che deve avere data certa o attestata ai sensi del D.Lgs. 106/09 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 se nominato 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.

Il Responsabile Amministrativo 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 Società.

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 Società 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 Società 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 Società, della normativa vigente e dei principi di trasparenza, correttezza, oggettività e tracciabilità nell'esecuzione delle attività in oggetto.

4.2 Descrizione del processo

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

- identificazione dei pericoli e loro classificazione (pericoli per la sicurezza e pericoli per la salute dei lavoratori);
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure di prevenzione e di protezione;
- definizione di un piano di intervento;
- 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 e aggiornata a cura dell'ufficio Amministrazione, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente protocollo.

4.3 Principi di controllo

Il sistema di controllo a presidio del processo descritto si deve basare sui seguenti fattori:

- 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:
 - 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;
 - i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza o quello territoriale collaborano attivamente col Datore di Lavoro al fine di segnalare criticità ed individuare le conseguenti soluzioni.
- Attività di controllo:
 - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione deve attivare 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;

- figure specialistiche di alta professionalità e con i titoli ed i requisiti previsti dalle norme specifiche, contribuiscono alla valutazione e alla elaborazione di misure di tutela nel caso di rischi specifici (ad es. amianto, radon, elevato rischio di incendio) nonché nei cantieri temporanei e mobili (Responsabili dei lavori, Coordinatori per la Sicurezza, Direttori dei lavori ecc.);
 - 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.
- Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali:
- 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 dPAella relativa attività di controllo.

4.4 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli organi della Società – 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...) 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 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 ed 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 Società 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 Società 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.

5. 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 effettuate 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.

6. 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).

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

PARTE SPECIALE E

**REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI
DENARO, BENI O 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 DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

La presente parte speciale del Modello di M9 District si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, 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 a 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.

➤ Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.)

La norma punisce chiunque attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione dei delitti di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

2. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi della Società, 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-octies 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 della Società 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

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, transazioni finanziarie ed investimenti con controparti.

b) Rapporti con le società controllate o collegate.

I profili di rischio sono ipotizzabili nei casi di contratti di acquisto e/o di vendita, gestione di flussi finanziari ed investimenti infragruppo.

Il rischio di commissione dei descritti reati appare estremamente basso. Le aree a rischio appaiono comunque essere quelle della Direzione e quello dell'Amministrazione, per quanto riguarda il Settore Tesoreria e Gestione Patrimoni.

4. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 Il sistema in linea generale

La gestione dei rischi in materia di ricettazione, riciclaggio, 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 Società, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla Società in tema di prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio, 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, applicate da tutti i livelli organizzativi e costantemente aggiornate.

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

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

Le procedure interne devono essere caratterizzate da separatezza, 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 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 Tesoreria e alla Gestione Patrimoni, semmai anche istituendo un registro di dette persone;
- 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/finanziari 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 Società, con riferimento ai pagamenti verso terzi e ai pagamenti/operazioni infragruppo, tenendo conto della sede legale della società controparte (a esempio, 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 (a esempio, 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) determinazione dei criteri di selezione, stipulazione ed esecuzione di accordi di investimento;
- i) verifica della congruità economica di eventuali investimenti;
- j) verifica sul livello di adeguamento delle società controllate rispetto alla predisposizione di misure e controlli antiriciclaggio e anti autoriciclaggio, antiricettazione e diretti a impedire l’impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- k) adozione di adeguati programmi di formazione del personale ritenuto esposto al rischio di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- l) specifica previsione di regole disciplinari in materia di prevenzione dei fenomeni di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- m) indicazione nel Codice Etico del divieto di tenere comportamenti previsti come reati o illeciti amministrativi e diffusione dello stesso Codice;
- n) 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 ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.

5. PRINCIPI DI CONTROLLO

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

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

6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della Società – 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 se 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. dar corso a investimenti non congrui economicamente;
- g. 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.

7. ALTRE PROCEDURE

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

- procedura per l'accensione di finanziamenti;
- procedura di accesso agli ordini dispositivi sui conti correnti;
- procedura di gestione del fondo cassa;

**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 M9 District Srl si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati di corruzione realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la Società 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 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 Società 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 Società 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 Società (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 Società nel rapporto di fornitura.
- Un'ulteriore fattispecie si può realizzare attraverso la corruzione di un esponente di un'azienda cliente della Società (a esempio un'azienda che prende in locazione degli immobili di proprietà della Società) 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 Società, 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 M9 District Srl 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

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 Società (Presidente, Amministratore Delegato, Dirigenti) 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 Società – 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 procedure 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 a M9 District deve essere formalmente conferito potere in tal senso dalla stessa Società (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 la Società 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 Società provvede 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 DIRITTO 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) l'abusiva duplicazione e commercializzazione di software e banche dati;
- b) la messa a disposizione al pubblico, attraverso le reti telematiche e siti web della società, di opere dell'ingegno protette;
- c) la riproduzione di opere dell'ingegno protette attraverso la produzione, commercializzazione e l'uso in prodotti editoriali, sia in formato elettronico che digitale;
- d) 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;
- e) la riproduzione, l'esposizione e la diffusione abusiva di opere dell'ingegno protette attraverso la progettazione, produzione, organizzazione e promozione di eventi culturali.

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 Società 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:

2) 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 né risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore.

3) 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.

4) 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.

5) *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 ed 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.

6) *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 agli Organi, ai Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti) e 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 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 società 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.

4. PROCESSI SENSIBILI

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 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 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 analogico che digitale;
- e) la progettazione, la produzione, l'organizzazione e la promozione di eventi culturali.

5. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

5.1 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 società, nonché alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla società 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 società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della società;
- 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.

5.2 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 pregiudizievole pubblici, informazioni commerciali);
- c) adozione di adeguati programmi di formazione del personale ritenuto esposto al rischio di commettere i sopradetti reati;
- d) previsione di specifiche regole disciplinari in materia di prevenzione dei reati contro i diritti d'autore;
- e) indicazione nel Codice Etico del divieto di tenere comportamenti previsti come reati o illeciti amministrativi e diffusione dello stesso Codice;

5.3 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.

5.4 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi della società – 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:

- a) osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano il Diritto d'Autore (inclusi gli adempimenti previsti dalla legge nei confronti della SIAE);

- b) 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;
- c) 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;
- d) utilizzare i personal computer per i soli ambiti inerenti l'attività lavorativa;
- e) utilizzare le unità di rete come aree di condivisione strettamente professionale.

È inoltre vietato:

- a) utilizzare software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- b) usare e/o installare programmi distribuiti da chi non ne è ufficialmente preposto, né mezzi di comunicazione propri, in assenza di un'esplicita autorizzazione dell'Amministrazione;
- c) procedere a installazioni di prodotti software in violazione degli accordi contrattuali di licenza d'uso;
- d) 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).
- e) 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 Società 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

6. ALTRE PROCEDURE

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

- procedura per la tutela del diritto d'autore.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX. D.LGS. 231/2001

PARTE SPECIALE H

REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

1 LE FATTISPECIE DEI REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

La presente Parte Speciale del Modello della Fondazione di Venezia si riferisce alla gestione dei processi potenzialmente a rischio di commissione di reati contro il patrimonio culturale richiamati dall'art. 25-septiesdecies del Decreto 231, e di quelli in materia di riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggisti, richiamati dall'art. 25-duodevicies del Decreto 231, di seguito sinteticamente descritti.

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

- *Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno si impossessi di un bene culturale mobile altrui, sottraendolo a chi lo detiene, al fine di trarne profitto, per sé o per altri, o si impossessi di beni culturali appartenenti allo Stato, in quanto rinvenuti nel sottosuolo o nei fondali marini.
- *Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno per procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto si appropria di un bene culturale altrui di cui abbia a qualsiasi titolo il possesso.
- *Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, qualcuno acquisti, riceva od occulti beni culturali provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intrometta nel farli acquistare, ricevere od occultare.
Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui i beni culturali provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manca una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.
- *Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno formi, in tutto o in parte, una scrittura privata falsa o, in tutto o in parte, alteri, distrugga, sopprima od occulti una scrittura privata vera, in relazione a beni culturali mobili, al fine di farne apparire lecita la provenienza.
Chiunque faccia uso della scrittura privata di cui al precedente punto, senza aver concorso nella sua formazione o alterazione, è comunque punito seppur in misura attenuata
- *Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno senza la prescritta autorizzazione alieni o immetta sul mercato beni culturali; essendovi tenuto non presenti nel termine di trenta giorni la denuncia degli atti di trasferimento della proprietà o della detenzione di beni culturali; l'alienante di un bene culturale soggetto a prelazione effettui la consegna della cosa in pendenza del termine di sessanta giorni dalla data di ricezione della denuncia di trasferimento.
- *Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno, fuori dei casi di concorso nei reati previsti dagli articoli 518-quater 518-quinquies 518-sexies e 518-septies, importi beni culturali provenienti da delitto ovvero rinvenuti a seguito di ricerche svolte senza autorizzazione ove prevista dall'ordinamento dello Stato in cui il rinvenimento ha avuto luogo ovvero esportati da un altro Stato in violazione della legge in materia di protezione del patrimonio culturale di quello Stato.
- *Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno trasferisca all'estero beni culturali cose di interesse artistico storico archeologico etnoantropologico bibliografico documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali, senza attestato di libera circolazione o licenza di esportazione.

La pena prevista al primo comma si applica altresì nei confronti di chiunque non faccia rientrare nel territorio nazionale alla scadenza del termine beni culturali cose di interesse artistico storico archeologico etnoantropologico bibliografico documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali, per i quali siano state autorizzate l'uscita o l'esportazione temporanee nonché nei confronti di chiunque renda dichiarazioni mendaci al fine di comprovare al competente ufficio di esportazione ai sensi di legge la non assoggettabilità di cose di interesse culturale ad autorizzazione all'uscita dal territorio nazionale.

- *Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno distrugga, disperda, deteriori o renda in tutto o in parte inservibili o non fruibili beni culturali o paesaggistici propri o altrui.

Chiunque fuori dei casi di cui al primo comma deturpi o imbratti beni culturali o paesaggistici propri o altrui ovvero destini beni culturali a un uso incompatibile con il loro carattere storico o artistico ovvero pregiudizievole per la loro conservazione o integrità è altresì punito e multato.

- *Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno:

- 1) al fine di trarne profitto, contraffaccia, alteri o riproduca un'opera di pittura, scultura o grafica ovvero un oggetto di antichità o di interesse storico o archeologico;
- 2) anche senza aver concorso nella contraffazione, alterazione o riproduzione, ponga in commercio, detenga per farne commercio, introduca a questo fine nel territorio dello Stato o comunque ponga in circolazione, come autentici, esemplari contraffatti, alterati o riprodotti di opere di pittura, scultura o grafica, di oggetti di antichità o di oggetti di interesse storico o archeologico;
- 3) conoscendone la falsità, autentichi opere od oggetti indicati ai numeri 1) e 2) contraffatti, alterati o riprodotti;
- 4) mediante altre dichiarazioni, perizie, pubblicazioni, apposizione di timbri o etichette o con qualsiasi altro mezzo, accrediti o contribuisca ad accreditare, conoscendone la falsità, come autentici opere od oggetti indicati ai numeri 1) e 2) contraffatti, alterati o riprodotti.

È sempre ordinata la confisca degli esemplari contraffatti, alterati o riprodotti delle opere o degli oggetti indicati nel primo comma, salvo che si tratti di cose appartenenti a persone estranee al reato. Delle cose confiscate è vietata, senza limiti di tempo, la vendita nelle aste dei corpi di reato.

I reati sopra riportati sono tutti incentrati sulla fattispecie dei delitti contro il patrimonio culturale e mirano a tutelare la circolazione illecita di beni culturali.

1.2 Reati previsti dall'art. 25-duodevicies del Decreto 231

- *Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, fuori dei casi di concorso nel reato, qualcuno sostituisca o trasferisca beni culturali provenienti da delitto non colposo, ovvero compia in

relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui i beni culturali provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manca una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.

- *Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui qualcuno, fuori dei casi previsti dall'articolo 285, commetta fatti di devastazione o di saccheggio aventi ad oggetto beni culturali o paesaggistici ovvero istituti e luoghi della cultura.

I reati sopra riportati sono tutti incentrati sulla fattispecie dei delitti contro il patrimonio culturale e mirano a tutelare la conservazione dei beni culturali.

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-*sptiesdecies* e art. 25-*duodevicies* 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 IN MATERIA DI PATRIMONIO CULTURALE

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. gestione del patrimonio artistico di proprietà, esposto o conservato presso di sé o di terzi;
2. allestimento di mostre con opere tutelate di proprietà di terzi.

4 REGOLE E PRINCIPI GENERALI

4.1 Il sistema in linea generale

La gestione dei rischi in materia di delitti contro il patrimonio culturale deve essere svolta conformandosi alla normativa vigente, alle regole e alle specifiche procedure aziendali adottate dalla Fondazione, nonché al Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

Il sistema di organizzazione adottato dalla Fondazione in tema di prevenzione dei reati di delitto contro il patrimonio culturale 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 delitti contro il patrimonio culturale prevede le seguenti fasi:

- a) individuazione delle figure interne all'ente che, in ragione dell'attività lavorativa svolta ovvero delle competenze professionali, hanno accesso al patrimonio culturale di proprietà di Fondazione di Venezia, conservata presso la sede dell'ente o presso terzi;
- b) mantenimento di un inventario di tutto il patrimonio culturale con indicazione precisa della sua ubicazione fisica;
- c) sussistenza di un sistema di responsabilità gestorie e di deleghe coerenti con il sistema di gestione dei rischi;
- d) determinazione di una procedura per l'accesso alle opere, per il loro spostamento o mantenimento presso archivi/depositi;
- e) verifica sul livello di adeguatezza delle procedure adottate dagli enti presso i quali le opere sono conservate/depositate;
- f) adozione di specifiche regole disciplinari in materia di distruzione, devastazione, imbrattamento e saccheggio di beni culturali;
- g) sviluppo di una periodica attività di informazione e di formazione ai Destinatari della procedura sulla normativa in materia di delitti contro il patrimonio culturale.

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 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.

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 delitti contro il patrimonio culturale.