

Modello organizzativo

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001
Approvato in data 16.12.2019

PARTE A

A) Parte generale	3
1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	3
1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	3
1.2. L'applicazione del modello organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel decreto	5
2. Il modello organizzativo	9
2.1. Redazione del modello	9
2.2. Struttura del modello organizzativo: parte generale e speciale	9
2.3. Scopo e contenuto essenziale del modello organizzativo	9
2.4. Principi per i processi interni	10
2.5. Modifica ed adeguamento del modello	11
2.6. Diffusione del modello e formazione dei dipendenti	11
3. L'Organo di Vigilanza	12
3.1. Disposizioni generali	12
3.2. Nomina e revoca dell'Organo di Vigilanza	13
3.3. Compiti ed attribuzioni dell'organo	14
3.4. Regolamento dell'Organo di Vigilanza	16
3.5. Obblighi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza	16
3.6. Verifica dell'efficacia del modello da parte dell'organo	18
4. Sanzioni disciplinari	19

A) Parte generale

1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, di seguito detto per semplicità „decreto“, venne emanato in base alla delega legislativa contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000 e regola, in applicazione di vari trattati comunitari ed internazionali, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e consorzi.

Il decreto sancisce nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio sia stato commesso un determinato reato da un organo direttivo dello stesso. Diviene con ciò possibile perseguire penalmente gli enti che abbiano tratto vantaggio, diretto o indiretto, dalla commissione del reato. La responsabilità descritta si affianca a quella strettamente penale dell'autore del reato.

Il decreto prevede varie sanzioni, tra cui, accanto alle sanzioni pecuniarie, il divieto di attività, la revoca di licenze, autorizzazioni o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, la revoca di finanziamenti e contributi ed ogni altra sovvenzione, il divieto di fare pubblicità, il sequestro dei beni utilizzati per commettere il reato nonché la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sussiste anche qualora non sia stato possibile individuare il colpevole o se il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. Essa sussiste inoltre anche per i reati commessi all'estero qualora la sede principale dell'ente sia in Italia e lo Stato straniero, nel cui territorio il reato sia stato commesso, non lo persegua.

I reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti sono per

definizione di legge:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico. (Art. 24 D.lgs. 231/2001)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.lgs. 231/2001)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.lgs. 231/2001)
- Concussione e corruzione (Art. 25 D.lgs. 231/2001)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (Art. 25-bis D.lgs. 231/2001)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001)
- Reati societari (Art. 25-ter D.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater D.lgs. 231/2001)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 D.lgs. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001)
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies D.lgs. 231/2001)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D.lgs. 231/2001)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies D.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.lgs. 231/2001)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.lgs. 231/2001)
- Reati ambientali (Art. 25-undecies D.lgs. 231/2001)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare (Art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

La responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro vantaggio o interesse presuppone, ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 231/01, che essi siano commessi da persone:

- a) Che sono titolari della rappresentanza legale dell'ente, lo amministrano o gestiscano o siano a capo di un'unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria o che comunque risultino essere amministratori anche di fatto della società o ne controllino la maggioranza;
- b) Siano direttamente sottoposte alle persone di cui sub a) o guidate da esse.

L'ente non risponde se le persone anzidette hanno agito esclusivamente per interesse personale o di soggetti terzi.

Mentre l'art. 5 del decreto dispone che la responsabilità amministrativa sussista se il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, l'art. 25 ter limita detta responsabilità, nell'ambito dei reati societari, all'ipotesi di delitti commessi nell'interesse dell'ente.

1.2. L'applicazione del modello organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel decreto

L'art. 6 del Decreto prevede un'esplicita causa di esclusione della punibilità per cui l'ente, nel caso di reati commessi da persone in posizione "apicale" (art. 5, comma. 1, lettera a) vada esente da pena qualora dimostri che:

- a) L'organo di amministrazione dell'ente, prima della commissione del reato, abbia approvato ed introdotto un modello organizzativo che appaia idoneo a impedire la commissione dei reati previsti nel Decreto.
- b) Il compito di vigilare sulla effettività e sul rispetto del modello organizzativo e di curarne l'aggiornamento sia attribuito ad un organo interno, che disponga di competenze di iniziativa e controllo autonome.
- c) Le persone abbiano commesso il fatto eludendo intenzionalmente e fraudolentemente il modello organizzativo.
- d) L'organo sub b) non abbia ommesso la propria vigilanza o non l'abbia esercitata in maniera insufficiente.

I modelli indicati sub a) debbono soddisfare determinati requisiti minimi. Essi in particolare debbono:

- a) Indicare i singoli ambiti di attività e di funzione nel cui contesto possano essere concretamente commessi i reati di cui al Decreto.
- b) Prevedere protocolli specifici e modelli di attività che regolino i processi decisionali ed esecutivi in relazione alla prevenzione della commissione dei reati.
- c) Prevedere modalità di impiego delle risorse finanziarie che impediscano la commissione dei reati.
- d) Stabilire obblighi informativi nei confronti dell'organo che vigila sul rispetto e l'efficacia del modello organizzativo.
- e) Introdurre un sistema disciplinare che persegua il mancato rispetto del modello.

Qualora invece il reato sia commesso da persone che siano gerarchicamente sottoposte o vigilate dalle persone suddette, l'onere probatorio incombe al pubblico ministero, cioè, sarà l'accusa a dover provare che la commissione di reati è stata resa possibile dalla violazione di obblighi di indirizzo o

vigilanza da parte di queste.

Si ribadisce comunque che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora questa abbia introdotto un idoneo modello organizzativo e l'abbia effettivamente implementato.

Per quanto riguarda le possibilità di segnalazione di illeciti da parte del collaboratore o dipendente ("Whistleblower") i modelli organizzativi indicati sub a) debbono provvedere (Art. 6, comma 2-bis):

- a) Uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettera a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. N. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) Nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie (per esempio licenziamento, trasferimento ecc.) nei confronti del segnalante di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro.

La denuncia può essere presentata sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Possono rientrare fra le misure discriminatorie e ritorsive i demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ossia la sottoposizione del segnalante ad altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o misure discriminatorie e ritorsive nei confronti del segnalante, l'onere della prova spetta al datore di lavoro.

Per quanto riguarda l'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, l'articolo 3 della L. N. 179 del 30.11.2017 prevede che la segnalazione effettuata nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis D.Lgs. N. 165/2001 e all'articolo 6 D.Lgs. N. 231/2001, non costituisce violazione del segreto d'ufficio ecc. In concreto il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 codice civile.

Predetta disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, la rilevazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rilevazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto.

2. Il modello organizzativo

2.1. Redazione del modello

La Fondazione Haydn di Bolzano e Trento (in seguito anche “Fondazione”) considera l’introduzione e l’applicazione del modello organizzativo ai sensi del Decreto una misura sensata ed adeguata per sensibilizzare le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Fondazione, i propri dipendenti e collaboratori nonché le altre persone che siano in rapporto con essa, in merito ad un comportamento corretto e trasparente e per evitare con ciò la commissione dei reati previsti nel Decreto.

In questo senso il Consiglio di Amministrazione nella propria seduta del 16 dicembre 2019 ha deciso l’introduzione e attuazione del modello organizzativo e l’istituzione di un Organo di Vigilanza costituito in forma collegiale.

2.2. Struttura del modello organizzativo: parte generale e speciale

Il modello è composto di una parte generale e di una speciale:

- La parte generale contiene i principi fondamentali del modello, le disposizioni che riguardano l’Organo di Vigilanza, le sanzioni disciplinari;
- La parte speciale definisce le varie aree di rischio nonché le norme comportamentali in merito ai vari reati previsti nel Decreto.

Il modello è stato costruito tenendo conto della realtà giuridica, organizzativa e operativa della Fondazione.

2.3. Scopo e contenuto essenziale del modello organizzativo

Il modello propone un sistema strutturato di processi interni e di controllo che prevengano la commissione dei reati previsti nel Decreto.

In particolare vengono indicate le singole aree d'attività e i relativi rischi in rapporto ai vari reati. Inoltre vengono stabiliti, per le singole aree, processi organizzativi e idonee misure di controllo. Viene poi introdotto un sistema disciplinare che sanziona la violazione delle prescrizioni previste nel modello. In questo modo è possibile da un lato prevenire la commissione di fatti di reato, ma anche creare la consapevolezza nei singoli, che essi, in caso di violazione del modello ed avendo esposto la Fondazione a sanzioni potenzialmente perniciose, potranno a loro volta essere puniti.

Contenuti essenziali del modello:

- Attribuzione della funzione di controllo in merito al rispetto e all'efficacia del modello all'Organo di Vigilanza e introduzione di obblighi informativi verso di esso;
- Formulazione di principi fondamentali in merito ai processi interni;
- Introduzione di un sistema disciplinare che persegua le violazioni delle prescrizioni del modello;
- Elenco delle singole aree di attività e funzioni, nel cui ambito possano concretamente venire commessi i reati previsti nel Decreto (c.d. „aree sensibili“).

2.4. Principi per i processi interni

Le procedure ed i processi interni stabiliti sono volti a prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto. Tutte le procedure interne devono essere conformi ai principi contenuti nel presente modello.

L'introduzione di nuove procedure e processi interni nonché il loro adeguamento e modifica può avvenire solo sentito l'Organo di Vigilanza.

Le procedure debbono comunque rispettare i seguenti principi:

- Deve essere garantita la tracciabilità di tutti i documenti, operazioni e

processi e le persone coinvolte anche ai fini di garantire processi decisionali trasparenti ed obiettivi.

- Devono essere definiti chiaramente i compiti e gli ambiti di competenza e vanno distinte le funzioni di controllo e di direzione.
- I documenti e gli atti che riguardano l'attività della Fondazione devono essere archiviati e conservati.
- La scelta di collaboratori interni ed esterni deve seguire criteri obiettivi e logici.
- Deve essere chiaramente definita la competenza di spesa.
- Il sistema di procure e autorizzazioni deve essere adeguato all'organigramma della Fondazione; in caso di modifica dell'organigramma aziendale vanno adeguate le procure ed autorizzazioni esistenti.

2.5. Modifica ed adeguamento del modello

Modifica ed adeguamento del modello organizzativo che si rendano necessarie per interventi legislativi o mutamenti nella struttura aziendale vengono decisi dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organo di Vigilanza.

2.6. Diffusione del modello e formazione dei dipendenti

La Fondazione cura la diffusione del modello e la sua effettiva conoscenza da parte dei dipendenti e dei collaboratori e di tutte le altre persone che siano coinvolte nell'ambito di applicazione del modello.

La relativa informazione e formazione del personale è a cura della direzione in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Sia il personale con mansioni direttive che gli altri dipendenti vengono informati per iscritto dell'introduzione del modello e in merito a modifiche ed integrazioni. Il modello è presentato attraverso una giornata informativa organizzata appositamente per il personale, nonché inviato via email. I singoli sono tenuti a confermare il ricevimento del documento e la sua presa visione.

I nuovi dipendenti e collaboratori, mediante apposito passo nella lettera

di assunzione, vengono informati sull'applicazione del modello e invitati a prenderne visione sul sito internet della Fondazione.

La Direzione aziendale, in collaborazione con l'ufficio personale, cura l'organizzazione di eventi formativi per i dipendenti con particolare riguardo agli addetti delle c.d. aree sensibili.

Gli stakeholder sono informati dell'introduzione del modello organizzativo che è portato loro a conoscenza in un apposito passo nel contratto oppure mediante la pagina web della Fondazione.

3. L'Organo di Vigilanza (ODV)

3.1. Disposizioni generali

Come previsto dall'art. 6, punto 1 b) del Decreto, il compito di vigilare sull'efficacia ed il rispetto del modello nonché curarne l'aggiornamento è affidato ad un organo della Fondazione che disponga di competenze autonome di iniziativa e controllo.

L'organo esercita un'attività continua di vigilanza in ordine al rispetto ed all'efficacia del modello e ne cura i necessari adattamenti.

Per garantire la necessaria autonomia e indipendenza, l'ODV deve essere indipendente e distinto rispetto alla struttura complessiva della Fondazione e disporre di un'adeguata dotazione finanziaria. I suoi membri non possono partecipare alla gestione dell'impresa.

La Fondazione nomina i componenti dell'ODV in base al possesso di capacità tecniche e professionali tali da garantire l'efficacia dei poteri e delle funzioni attribuite. I membri dell'ODV sono professionisti di comprovata esperienza e competenza sui temi della responsabilità da reato degli enti e possono provenire da un contesto economico, giuridico, di organizzazione aziendale e della consulenza tecnico-culturale e di materia di pubblica amministrazione. Almeno uno dei componenti ha garantite conoscenze in

materia giuridica (prevalentemente in diritto penale) nonché esperienza operativa in ambito ispettivo e consulenziale.

3.2. Nomina e revoca dell'Organo di Vigilanza

Nomina, sostituzione e revoca dell'ODV hanno luogo mediante delibere del Consiglio di Amministrazione.

La nomina a componente dell'ODV avviene a seguito della verifica dell'idoneità in base alla qualificazione professionale ed all'onorabilità, da parte del Consiglio di Amministrazione. Il componente dell'ODV deve inoltre dichiarare per iscritto che non sussistono cause di incompatibilità con la carica. Tali possono essere:

- Conflitti di interesse con la Fondazione che possano limitare l'indipendenza nell'esercizio della funzione;
- Avere, nel triennio anteriore alla nomina, ricoperto posizioni rilevanti in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- Condanna definitiva del componente, anche da parte di autorità straniere, per i delitti previsti nel Decreto o per infrazioni alla deontologia professionale;
- Condanna definitiva del componente che importi l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle imprese o delle persone giuridiche.

La revoca dei membri dell'ODV ha luogo se sussista una giusta causa ed a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione. In seguito si elencano a livello meramente esemplificativo alcune cause di esclusione:

- Perdita dei presupposti di professionalità, onorabilità ed indipendenza;
- Sopravvenire di una causa di incompatibilità;

- Grave negligenza nell'esercizio della funzione;
- Omissioni o insufficiente esercizio dell'attività di vigilanza che risulti da una sentenza passata in giudicato, in cui la Fondazione sia stata condannata per uno dei delitti enumerati dal Decreto;
- Attribuzione al componente di compiti e responsabilità aziendali che siano incompatibili con il principio di indipendenza dell'Organo di Vigilanza.

3.3. Compiti ed attribuzioni dell'Organo di Vigilanza

Sono attribuiti all'ODV i seguenti compiti:

- Vigilanza sul rispetto delle prescrizioni contenute nel modello
- Vigilanza sull'efficacia del modello in ordine alla prevenzione dei reati in relazione alla concreta struttura aziendale
- Formulazione di proposte relative alla modifica ed all'adeguamento del modello in caso di modifiche legislative o di mutamento della situazione aziendale, nonché in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel modello.

È particolare dovere dell'organo:

- Effettuare i controlli previsti nel modello;
- Osservare i processi aziendali di modo da poter adeguare tempestivamente l'elenco delle aree sensibili;
- Effettuare controlli periodici delle aree sensibili e dei relativi processi ed attività;
- Prendere, in collaborazione con la Direzione, iniziative volte a diffondere il modello ed a favorirne la conoscenza ed il rispetto da parte del personale;
- Raccogliere e approfondire informazioni e segnalazioni relative a condotte o a situazioni di fatto che possano comportare violazioni delle prescrizioni del modello o la commissione di reati;
- Garantire il coordinamento – anche mediante riunioni periodiche – dei Dipartimenti della Fondazione al fine di migliorare la vigilanza su attività

e procedure nelle varie aree sensibili;

- Riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione sul rispetto e l'implementazione del modello.

I compiti e le competenze dell'ODV, qui enumerati in termini generali, saranno descritti più nel dettaglio, precisati e specificati in un apposito regolamento che in esecuzione alle disposizioni del Modello Organizzativo 231 disciplina le attività di individuazione e funzioni del Presidente, modalità di convocazione delle riunioni, modalità di verbalizzazione delle riunioni e conservazione dei libri verbali e la determinazione temporale dei controlli.

L'ODV fa periodicamente rapporto al Consiglio di Amministrazione e propone allo stesso, con frequenza annuale, una relazione della propria attività (controlli effettuati, eventuali adeguamenti del modello ecc.). Esso informa il Consiglio su eventuali modifiche di legge nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti.

È prerogativa del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori convocare in ogni momento l'ODV per farsi relazionare sull'applicazione ed efficacia del modello o per ottenere informazioni su casi specifici. L'organo stesso può in ogni momento chiedere di essere sentito.

L'ODV è tenuto, in caso di violazione del modello da parte di uno o più membri del Collegio dei Revisori, ad informare immediatamente il Collegio stesso nonché il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, compiute le necessarie indagini, prende le misure adeguate sentito il Collegio dei Revisori. Lo stesso vale in caso di violazione del modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione.

3.4. Regolamento dell'Organo di Vigilanza

L'ODV svolge le sue attività in completa autonomia ed indipendenza e senza alcun vincolo di subordinazione gerarchica.

E' un organo collegiale composto di tre membri ed é nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La delibera stabilisce altresí la durata dell'incarico. L'organo può essere revocato in ogni momento ove sussista un grave motivo con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organo di Vigilanza si dota di un regolamento che ne disciplini l'attività. Esso è redatto nel rispetto delle prescrizioni di cui al punto 3.3 e dei seguenti principi:

- Le sedute dell'organo si svolgono a cadenza regolare ed almeno ogni trimestre.
- La convocazione da parte del Presidente deve avvenire almeno cinque giorni prima della seduta. In casi di particolare urgenza la convocazione può avere luogo anche il giorno precedente.
- La convocazione si considera comunque validamente effettuata qualora la maggioranza dei membri dell'organo siano presenti.

Di ogni seduta dell'organo é redatto verbale che viene approvato dall'organo ed archiviato.

3.5. Obblighi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza deve essere informato di ogni fatto o circostanza che possa implicare la responsabilità amministrativa della Fondazione ai sensi del Decreto. Con ciò devono essere riferiti all'organo le violazioni del modello, che possano configurare reati ai sensi del Decreto.

La segnalazione da parte dei dipendenti deve avvenire in forma scritta, anche anonima, diretta al superiore diretto oppure direttamente all'organo stesso. Le segnalazioni possono pervenire attraverso la casella di posta elettronica: odv@haydn.it. L'organo tratterá tutte le segnalazioni in maniera strettamente confidenziale tenendo segreta l'identità del segnalante.

Tutte le informazioni e segnalazioni pervenute devono essere conservate e tenute in sicurezza per dieci anni garantendo l'esclusivo accesso dell'Organo

di Vigilanza ad esse.

L'Organo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenute e può disporre l'audizione del segnalante e dell'incolpato. Ogni archiviazione deve essere motivata per iscritto.

Oltre alle segnalazioni descritte l'Organo di Vigilanza deve ricevere le seguenti informazioni:

- Tutte le misure o comunicazioni adottate dai pubblici uffici da cui risulti che nei confronti di collaboratori della Fondazione, ma anche contro ignoti, è in corso un'indagine giudiziaria in relazione ai reati di cui al Decreto;
- Le domande di assistenza in giudizio di dirigenti ed altri collaboratori, contro cui sia in corso un procedimento per i fatti di cui al Decreto;
- Rapporti e comunicazioni da parte dei responsabili di altre imprese o qualunque altro documento da cui possano risultare azioni od omissioni rilevanti in relazione al Decreto;
- Documenti relativi a procedimenti disciplinari eventualmente pendenti e a sanzioni disciplinari irrogate, oppure all'archiviazione del procedimento.

L'Organo di Vigilanza deve inoltre essere informato sul sistema di procure ed incarichi nella Fondazione e sui relativi cambiamenti.

Segnalazioni all'ODV

Tutti i destinatari del modello di organizzazione sono tenuti ad informare l'ODV in merito ad ogni atto, comportamento ed evento di cui siano venuti a conoscenza a causa del loro rapporto lavorativo e/o rapporto contrattuale e che potrebbero determinare una violazione del modello o, che, siano potenzialmente rilevanti ai fini del D.Lgs. N. 231/2001.

L'obbligo d'informativa riguarda tutte le strutture aziendali e si rivolge sia ai collaboratori e dipendenti, sia a persone esterne e a terzi.

La segnalazione deve essere presentata a tutela dell'integrità della Fondazione, anche in forma anonima.

Non formano oggetto di segnalazione, doglianze o lamentele di carattere personale nonché segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

La tutela della riservatezza in ordine all'integrità del segnalante verrà garantita in ogni caso. È vietata l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni possono essere inoltrate all'indirizzo di posta elettronica odv@haydn.it. A predetta casella di posta elettronica spetta l'accesso esclusivamente al Presidente dell'ODV. In via alternativa le segnalazioni possono essere inoltrate a mezzo posta in busta chiusa al seguente indirizzo: Fondazione Haydn di Bolzano e Trento, ODV, Via Gilm 1/A 39100 Bolzano, Italia.

In seguito alla ricezione della segnalazione ed entro 120 giorni, l'ODV prende una decisione.

3.6. Verifica dell'efficacia del modello da parte dell'Organo di Vigilanza
L'ODV esegue i propri controlli periodici sull'efficacia del Modello secondo le modalità da esso stabilite.

A questo scopo esso verifica tutte le informazioni e segnalazioni pervenute relative ai fatti rilevanti, verificando l'efficacia delle misure adottate. L'organo verifica inoltre la conoscenza del modello da parte dei collaboratori.

L'Organo di Vigilanza riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione sulle verifiche effettuate il quale decide in merito ad eventuali misure da adottare.

3.7. Coordinamento con il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Le attività dell'ODV sono coordinate a quelle del RPCT nei seguenti termini (delibera ANAC n. 1134):

- Estensione dell'attività di vigilanza e controllo dell'ODV ai protocolli del RPCT rilevanti ai fini della prevenzione della commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dei reati inclusi nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/01.
- Eventuale partecipazione del RPCT alle riunioni periodiche dell'ODV, nei casi in cui l'attività di verifica e prevenzione abbia ad oggetto i rapporti con la pubblica amministrazione.

4. Sanzioni disciplinari

Uno dei presupposti essenziali per un'effettiva implementazione del modello é l'adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio da applicare in caso di violazione del modello.

In questo senso l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli organizzativi debbano introdurre un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto del modello.

L'adozione di sanzioni avviene in conformità al regolamento del personale della Fondazione e in ossequio alle norme stabilite in merito ai procedimenti disciplinari (competenze, termini ecc.). L'ODV deve essere coinvolto nel procedimento. L'adozione di sanzioni avviene indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

Il modello organizzativo fa riferimento alle sanzioni disciplinari previste dal regolamento disciplinare. In particolare possono essere adottate le seguenti sanzioni:

- L'ammonizione scritta o orale, adottata in caso di violazioni delle prescrizioni del modello (ad es. mancato rispetto di procedure e regole di condotta).
- La sospensione dal servizio senza stipendio, adottata ove la condotta per

cui é prevista la pronuncia di un'ammonizione abbia causato un danno alla Fondazione o prodotto un'obiettiva situazione di pericolo in relazione alle disposizioni del Decreto.

- Il licenziamento per giusta causa (senza preavviso), pronunciato ove la condotta del dipendente abbia palesemente violato le prescrizioni del modello e si proceda nei confronti della Fondazione per alcuno dei reati di cui al Decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e regole di comportamento del Modello da parte dei membri del Collegio dei Revisori o del Consiglio di Amministrazione è fatto obbligo all'Organo di Vigilanza di informare l'organo di cui la persona fa parte il quale deciderà le misure da adottarsi.

Il mancato rispetto delle prescrizioni del modello da parte di partner commerciali potrà avere come conseguenza, ove ciò sia previsto dal contratto, la risoluzione del contratto stesso o l'applicazione della sanzione prevista, salvo sempre il risarcimento di ogni danno.