

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Il 9 giugno 2022

<i>Revisione n.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Data</i>
Vers. 01	Versione originaria	9/6/2022

Sommario

Definizioni	3
Struttura del Modello	5
Parte Generale	6
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	6
1.1 Responsabilità da reato degli enti	6
1.2 Le categorie dei cosiddetti reati-presupposto	7
1.3 Le sanzioni previste	9
1.4 Scopo del modello di organizzazione gestione e controllo	9
2. L'adozione del Modello da parte della Fondazione Musei Civici di Venezia	10
2.1 La Fondazione	10
2.2 Scopo del modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione	11
2.3 Destinatari	11
2.4 Adozione del modello: obiettivi e finalità	11
3. Il processo di predisposizione del Modello	12
3.1 Riferimenti per la redazione del Modello	12
3.2 Fase 1 – Analisi Preliminare	12
3.3 Fase 2 – Control & Risk Self-Assessment	13
3.4 Fase 3 – Gap Analysis & Action Plan	13
3.5 Fase 4 – Redazione e adozione del Modello	13
4. L'Organismo di Vigilanza della Fondazione	14
4.1 Generalità	14
4.2 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	14
4.3 Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza	15
4.4 Nomina, durata, revoca, sostituzione, decadenza e recesso	16
4.5 Attività e poteri	16
4.6 Flussi informativi verso l'OdV	18
4.7 Segnalazioni di reati o di violazioni del Modello (whistleblowing)	19
5. Sistema disciplinare e sanzionatorio	20
5.1 Generalità	20
5.2 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio	20
5.3 Principi del sistema disciplinare e sanzionatorio	21
5.4 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti	22
5.5 Misure nei confronti dei dirigenti	24
5.6 Misure nei confronti degli amministratori -	25
5.7 Misure nei confronti dei revisori	25
5.8 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni	25
5.9 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza	26
5.10 Misure specifiche connesse all'uso del sistema <i>whistleblowing</i>	26
6. Comunicazione del Modello e formazione dei destinatari	28
7. Il Codice Etico	28
8. Aggiornamento del Modello	29
9. Introduzione alla Parte Speciale	29
10. Note metodologiche	29
Allegati (connessi alla parte "speciale" del Modello, attualmente in fase di completamento e successiva condivisione)	31

Definizioni

Action Plan	Piano dettagliato delle attività ed azioni da mettere in atto al fine di minimizzare i rischi attraverso l'adeguamento del Modello ad eventuali modifiche del Decreto, modifiche organizzative e variazione dei rischi di reato presupposto.
Attività Sensibili	Attività, servizi, funzioni o condotte nel cui ambito sussiste rischio potenziale di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
Codice Etico	Documento che definisce l'insieme dei principi e dei valori di comportamento a cui dipendenti e collaboratori della Fondazione devono ispirarsi nella conduzione della gestione.
Control & Risk Assessment (C&RSA) o Self CRSA	Processo di auto-valutazione strutturata del profilo di rischio. La metodologia utilizza le competenze degli esperti, prevede il coinvolgimento del management e si pone come obiettivo la valutazione e l'adeguamento del sistema di controllo interno ai fini della riduzione del rischio ad un livello accettabile.
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
Dipendenti	Coloro che si impegnano, per effetto di un contratto e in cambio di una retribuzione, a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione della Fondazione
Ente	Organismo (associazione, istituto o società) i cui interessi e scopi sono superiori a quelli dei singoli individui; è dotato di capacità di agire per il perseguimento dei propri fini.
Fondazione o MUVE o Fondazione FMCV	Fondazione Musei Civici di Venezia
Gap Analysis	Analisi che consente di cogliere per ogni processo ritenuto sensibile i gap, ovvero le "carenze organizzative" che possono costituire rischio di commissione di reato.
Key officer	È il soggetto responsabile della funzione nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati presupposto.
Linee Guida Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
Linee Guida Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili	«Principi di redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001» a cura del CNDCEC (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili) in collaborazione con ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria.
Modello o Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. 231/2001

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

Organismo di Vigilanza	Organismo preposto alla valutazione del Modello, al controllo del suo efficace funzionamento ed al suo aggiornamento e diffusione a tutti gli interessati.
Processo sensibile	Processo sensibile è l'insieme sequenziale di fasi gestionali nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati presupposto; trattasi dei processi nel cui ambito si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati.
Protocolli	Strumenti e interventi idonei a prevenire in concreto il rischio di commissione dei reati presupposto; i protocolli compongono la Parte Speciale del Modello della Fondazione.
Reato presupposto	È l'illecito penale, previsto dal D.Lgs. 231/2001, dal quale scaturisce la responsabilità amministrativa in capo all'ente.
Sistema di Controllo Interno (SCI)	Insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione, il monitoraggio e la mitigazione dei principali rischi.
Team di progetto	Team incaricato dalla Fondazione per lo svolgimento delle attività e per lo sviluppo del modello di organizzazione, gestione e controllo.
Whistleblowing	È il sistema delle segnalazioni di illeciti che possono costituire rischio di reato o violazione delle regole della Fondazione e del Modello. Tale sistema prevede tra gli altri elementi, il destinatario delle segnalazioni e le 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.

Struttura del Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone principalmente di una “Parte Generale” e di una “Parte Speciale”, oltre agli Allegati.

Il Codice Etico, i Protocolli contenuti nella Parte Speciale e le procedure o regolamenti richiamati nel Modello, oltre agli allegati, costituiscono parte integrante del presente Modello.

La Parte Generale riguarda gli elementi principali del Modello, ne richiama la normativa e ne presenta la struttura complessiva; questa è composta argomenti principali:

- il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- Fondazione Musei Civici di Venezia;
- metodologia di predisposizione del Modello;
- l’Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare e sanzionatorio;
- comunicazione del Modello e formazione dei destinatari;
- il Codice Etico;
- introduzione alla Parte Speciale
- note metodologiche

La Parte Speciale è composta a sua volta da singoli protocolli predisposti per diverse tipologie di attività e processi sensibili identificati nelle fasi di C&RSA.

La Parte Speciale si compone di protocolli che disciplinano le Attività Sensibili e riportano i presidi di controllo adottati per mitigare e prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Parte Generale

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Di seguito si richiama il Decreto nelle sue linee principali.

1.1 Responsabilità da reato degli enti

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti; tale responsabilità deriva dalla commissione di una serie di reati presupposto, specificamente previsti dal Decreto stesso.

Il Decreto stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che hanno funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di sue unità organizzative caratterizzate da autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente indicati.

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

In particolare, l'ente non è responsabile se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è affidato a un organismo di vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione e non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

1.2 Le categorie dei cosiddetti reati-presupposto

Il Decreto stabilisce che l'ente può essere ritenuto responsabile per i reati che il Decreto stesso prevede e che costituiscono i cosiddetti reati presupposto.

Alla data di approvazione del presente Modello, le categorie di reato previste dal Decreto sono le seguenti:

art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata

art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio

art. 25-ter. Reati societari

art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale

art. 25-sexies. Abusi di mercato

art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

art. 25-octies.1. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

art. 25-undecies. Reati ambientali

art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia

art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari

art. 25-sexiesdecies. Contrabbando

art. 26. Delitti tentati

Costituiscono inoltre reato presupposto di responsabilità amministrativa degli enti i cosiddetti reati transazionali ai sensi dell'art. 10, L 146/2006 rubricata "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001". I reati transazionali sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Detti reati, per essere considerati transazionali devono rientrare nella definizione dell'art. 3 della legge citata; la definizione stabilisce che deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato ed inoltre, deve sussistere la condizione che il reato:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

1.3 Le sanzioni previste

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce un sistema sanzionatorio basato su quattro fattispecie di sanzioni, a seguito della verifica dell'effettiva responsabilità dell'ente in relazione allo specifico reato:

- a) sanzione pecuniaria: questa viene sempre applicata per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; l'importo della singola quota va tra un minimo di euro 258,00 e un massimo di euro 1.549,00. Solo nei casi previsti dall'art. 12 del Decreto, è ammesso il pagamento in misura ridotta;
- b) sanzioni interdittive: si aggiungano alle sanzioni pecuniarie solo se espressamente previste dal reato per il quale l'ente viene condannato; possono prevedere:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- c) la confisca: è sempre disposta nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna e prevede la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede;
- d) la pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando una sanzione interdittiva viene applicata nei confronti dell'ente. Sulla base di ciò che il giudice dispone nella sentenza di condanna, viene pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dallo stesso nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. Questa viene eseguita a spese dell'ente.

1.4 Scopo del modello di organizzazione gestione e controllo

Lo scopo del modello di organizzazione, gestione e controllo è la definizione ed applicazione di un sistema organizzato di regole e strumenti, finalizzato alla prevenzione dei reati specificamente previsti dal Decreto, con il fine ultimo di evitare la responsabilità amministrativa dell'ente. Tale sistema deve possedere le seguenti caratteristiche:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. L'adozione del Modello da parte della Fondazione Musei Civici di Venezia

2.1 La Fondazione

La Fondazione Musei Civici è stata costituita dal Comune di Venezia nel 2008.

La Fondazione è un soggetto dotato di personalità giuridica di diritto privato, che gestisce il patrimonio pubblico dei Musei Civici del Comune di Venezia. Essa costituisce un sistema museale complesso che ha la *mission* di conservare, tutelare, gestire e valorizzare l'immenso patrimonio culturale ed artistico delle Collezioni e Sedi museali.

La Fondazione Musei Civici di Venezia (Fondazione MUVE) comprende undici musei: Palazzo Ducale, Museo Correr, Torre dell'Orologio, Ca' Rezzonico Museo del Settecento Veneziano, Palazzo Mocenigo – Centro Studi di Storia del Tessuto e del Costume, Casa di Carlo Goldoni, Ca' Pesaro – Galleria Internazionale d'Arte Moderna, Palazzo Fortuny, Museo del Vetro di Murano, Museo del Merletto di Burano e Museo di Storia Naturale.

Si conta un patrimonio culturale che comprende oltre 700.000 opere d'arte, cinque biblioteche specialistiche, un archivio fotografico ed un attrezzato deposito nel magazzino del Vega a Marghera. È sistema museale ricco, articolato, complesso che la Fondazione gestisce, tutela e valorizza dalla sua nascita nel 2008. MUVE è un network di musei autonomi con una regia centrale ed un unico socio fondatore: il Comune di Venezia.

Oltre alle attività museali la Fondazione svolge un insieme di attività e servizi culturali quali ricerca, formazione, divulgazione, didattica e produzione di eventi temporanei, in un dialogo incessante con il territorio e con i suoi frequentatori.

Obiettivi comuni sono l'implementazione della visibilità e della reputazione internazionale e lo sviluppo di relazioni locali virtuose e innovative, da perseguire con un'offerta di alto profilo, associata alla massima accessibilità.

La Fondazione MUVE promuove, forma e diffonde espressioni della cultura e dell'arte intese come bene comune. La Fondazione quindi, intende definire strategie e obiettivi di valorizzazione del patrimonio culturale dei Musei Civici di Venezia, contribuendo all'elaborazione dei conseguenti piani strategici di sviluppo, nonché all'integrazione nel processo di valorizzazione di istituzioni e privati, di infrastrutture e dei settori produttivi.

Lo statuto della Fondazione prevede i seguenti organi della Fondazione:

- il Consiglio d'Amministrazione;
- il Presidente della Fondazione;
- il Direttore;
- il Comitato Scientifico;
- il Collegio dei revisori dei Conti.

2.2 Scopo del modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione

Lo scopo del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello) della Fondazione, in aderenza a quanto prevede il Decreto, è l'adozione e l'applicazione di un efficace sistema organizzato di regole e strumenti, nonché di attività di controllo, finalizzato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, la cui commissione può causare rischio di responsabilità amministrativa in capo alla Fondazione.

2.3 Destinatari

I destinatari del presente Modello, per quanto applicabile, sono: gli organi della Fondazione, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori esterni a qualsiasi titolo che operano per conto della Fondazione o che sono incaricati di compito specifico. Esemplificando, possono essere collaboratori i consulenti esterni, i soggetti in forza di specifica procura, gli stagisti, i dipendenti di terze aziende operanti nell'ambito della Fondazione, i lavoratori autonomi, ecc..

Tra i destinatari rientrano anche i fornitori di beni e servizi che abbiano stipulato un contratto con la Fondazione. Nei confronti di tali soggetti la Fondazione provvede a stipulare specifiche clausole contrattuali che impegnano al rispetto delle regole della Fondazione, tra cui il Modello e il Codice Etico ed a collaborare con l'Organismo di vigilanza per le informazioni che quest'ultimo ritenesse necessario acquisire. A tal proposito, la Fondazione si impegna a fornire un'informazione chiara ed efficace di obblighi, oneri e doveri dei fornitori, prevedendo pure la facoltà di risoluzione o recesso dal rapporto contrattuale, nel caso di inosservanza di detti obblighi.

2.4 Adozione del modello: obiettivi e finalità

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce che gli enti possono essere ritenuti responsabili dei reati presupposto, tentati o portati a compimento, a vantaggio dell'ente stesso da personale interno, sia esso composto da figure apicali (amministratori, dirigenti, funzionari, etc.), sia da personale sotto la direzione o vigilanza dei primi.

Il Decreto, all'art. 6 lett. a) stabilisce che una condizione, tra le altre, che costituisce esimente di responsabilità dell'ente, è l'adozione, prima della commissione del fatto [illecito], di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e previsti dal Decreto

Pertanto, l'adozione del Modello 231 rappresenta per la Fondazione un tassello fondamentale nel processo di sviluppo, mantenimento e aggiornamento degli strumenti di osservanza alla disciplina del D.Lgs. 231/2001, volto ad assicurare un'attività di prevenzione alla commissione dei reati previsti dal Decreto e di tutela della Fondazione dal rischio di responsabilità amministrativa.

Dettagliatamente e con riferimento alle attività o processi maggiormente a rischio di reato, il Modello svolge le seguenti funzioni:

- prevenzione della commissione di reati presupposto che possono comportare responsabilità amministrativa per la Fondazione;
- sensibilizzazione dei destinatari sulle gravi conseguenze che potrebbero colpire la Fondazione per effetto dell'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

- consapevolizzazione di tutti i destinatari sulla possibilità di applicazione di provvedimenti disciplinari nel caso di comportamenti che possono costituire violazione del Modello.

Il Modello è articolato su una Parte Generale ed una Parte Speciale; ne costituisce utile compendio il Codice Etico. Il Modello è integrato da una serie di strumenti espressamente richiamati; ne fanno parte l'organigramma, disposizioni, linee guida, principi, procure, deleghe, procedure, istruzioni, programmi di formazione, clausole, piani, checklist, metodi, sanzioni, piani di lavoro, modulistica, codici di comportamento. Tali strumenti sono progettati al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto all'adozione del Modello ed ai suoi successivi aggiornamenti.

Il Consiglio di Amministrazione è inoltre l'organo preposto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV), che ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello. L'organismo di Vigilanza ha pure il compito di suggerire l'adeguamento del Modello, a seguito di variazioni del D.Lgs. 231/2001 per effetto dell'introduzione di nuovi reati presupposto, di variazioni organizzative e di attività e, infine, di variazione del livello di rischio di commissione dei reati presupposto.

3. Il processo di predisposizione del Modello

3.1 Riferimenti per la redazione del Modello

La Fondazione nella redazione del Modello ha innanzitutto osservato la disciplina stabilita dal D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, la Fondazione ha redatto il presente Modello tenendo conto delle indicazioni riportate sulle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia e dei «Principi di redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001» a cura del CNDCEC (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili) in collaborazione con ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria.

Alla costruzione del Modello della Fondazione ha contribuito un team di progetto appositamente incaricato e composto di vari specialisti. Il team di progetto, di concerto con i vertici della Fondazione e coadiuvato dai responsabili della stessa, ha condotto le attività relative all'analisi preliminare, control & risk self assessment, gap analysis & action plan, e la successiva redazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 ed assistenza alla sua adozione, coerentemente con quanto concordato tra le parti.

Più dettagliatamente le fasi di attività sono descritte di seguito.

3.2 Fase 1 – Analisi Preliminare

La fase è stata preceduta dalla presentazione generale alla Direzione della Fondazione del D.Lgs. 231/2001, del modello di organizzazione, gestione e controllo quale strumento esimente di responsabilità dell'ente, obiettivi e modalità di intervento.

L'analisi preliminare ha avuto la seguente articolazione operativa:

- interviste preliminari con i rappresentanti della Fondazione;

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

- condivisione degli obiettivi del progetto;
- analisi dell'ambiente operativo, delle attività e della relativa struttura organizzativa;
- raccolta ed analisi della documentazione organizzativa;

A conclusione di tale fase si è addivenuti alla formulazione di una pre-mappatura dei processi e delle aree potenzialmente a rischio di reato presupposto con identificazione dei *key officer*.

Le interviste e l'analisi della documentazione hanno consentito di rilevare gli ambiti all'interno dei quali potrebbero configurarsi le fattispecie di reato previste dal Decreto, le funzioni aziendali coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

3.3 Fase 2 – Control & Risk Self-Assessment

Come riportato tra le definizioni, con la locuzione “*Control & Risk Self Assessment-C&RSA*” si intende un processo di auto-valutazione strutturata del profilo di rischio. La metodologia utilizza le competenze degli esperti, prevede il coinvolgimento del management e si pone come obiettivo la valutazione e l'adeguamento del sistema di controllo interno ai fini della riduzione del rischio ad un livello accettabile.

In adozione a tale approccio sono state organizzate interviste più mirate che hanno interessato i *key officer* coinvolti nei processi potenzialmente a rischio di reato.

Quanto emerso dalle interviste ha consentito:

- l'individuazione delle attività o processi sensibili e delle modalità operative di loro conduzione da parte dei soggetti interessati;
- l'identificazione e la valutazione dei rischi attuali e potenziali (rischi inerenti) di reato presupposto derivanti dalle attività sensibili;
- l'analisi e la valutazione dei presidi o sistemi di controllo in essere funzionali alla mitigazione dei rischi;
- l'identificazione di possibili iniziative migliorative e correttive.

La fase ha previsto la valutazione del profilo di rischio intrinseco di ogni processo sensibile.

3.4 Fase 3 – Gap Analysis & Action Plan

Sulla base dei risultati delle fasi che precedono, si è proceduto all'identificazione delle carenze del Sistema del Controllo Interno (SCI) e delle corrispondenti misure da adottare per adeguare quest'ultimo al fine ultimo di mitigare i rischi di reato previsti dal Decreto.

Successivamente sono stati individuati e valutati i rischi residuali che permangono e che vengono ritenuti accettabili con livello di rischio non ulteriormente comprimibile.

3.5 Fase 4 – Redazione e adozione del Modello

L'ultima fase della predisposizione del Modello ha previsto

- la redazione del Modello, Parte Generale;

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

- la redazione del Modello, Parte Speciale costituita dai protocolli,
- la revisione del Codice Etico,
- l'assistenza all'organo amministrativo della Fondazione nell'adozione del Modello.

In concomitanza dell'adozione del Modello, il team di progetto ha assistito l'organo amministrativo ai fini della nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Durante tutte le fasi il team di progetto ha regolarmente aggiornato la Direzione della Fondazione sull'andamento delle attività e si è regolarmente confrontato con i responsabili; a tale scopo il team di progetto ha predisposto bozze, informative, presentazioni e richiesto e ottenuto progressivi chiarimenti.

4. L'Organismo di Vigilanza della Fondazione

4.1 Generalità

Il D.Lgs. 231/2001, art. 6 co 1, lett. b) stabilisce, tra gli altri requisiti, una condizione affinché il modello di organizzazione, gestione e controllo sia adeguato, ovvero l'affidamento ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Le Linee Guida di Confindustria, inoltre, suggeriscono che l'OdV sia dotato dei seguenti requisiti:

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

4.2 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva.

La Fondazione normalmente prevede che il Consiglio di amministrazione nomini un Organismo di vigilanza composto da tre membri, designando tra questi, colui che copre la carica di Presidente.

La natura dell'operato dell'Organismo di vigilanza deve essere in linea con il presente Modello ed eventuali indicazioni che il Consiglio di amministrazione stabilisce in fase di nomina o successiva delibera.

I membri dell'Organismo di vigilanza devono possedere esperienza professionale e competenze complementari per svolgere le proprie attività in maniera efficace. La giurisprudenza fa esplicito riferimento al fatto che i componenti dell'OdV devono presentare competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007).

I membri dell'OdV devono conoscere, oltre al Decreto ed al Modello, l'organizzazione, le deleghe, le mansioni e qualsiasi manuale, regolamento, documento, relazione, report, o strumento di gestione in uso presso la Fondazione. Essi devono altresì poter confrontarsi con gli organi della Fondazione e con i responsabili e gli incaricati di speciali funzioni della Fondazione; si citano ad esempio i seguenti: RSPP - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, addetti al primo soccorso ecc..

4.3 Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere specifiche esperienze e competenze rispetto al ruolo ed al contesto in cui la Fondazione opera. Si è visto che la composizione dell'OdV della Fondazione è normalmente plurisoggettiva e che i suoi membri devono rispettare specifici requisiti. Tali caratteristiche devono garantire l'assenza di conflitti di interessi e l'onorabilità; inoltre, non devono sussistere relazioni di parentela con i rappresentanti e gli amministratori della Fondazione e deve essere garantita l'assenza di condanne con sentenza passata in giudicato, pena la revoca dell'incarico.

Nello specifico, ogni membro dell'OdV della Fondazione è ineleggibile ovvero decade dall'incarico nei seguenti casi:

- è coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio d'affari di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché ha interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- è dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- è condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p. (Irrevocabilità delle sentenze e dei decreti penali);
- è stato assoggettato a provvedimenti disciplinari connessi allo svolgimento del suo incarico presso altri enti;
- è responsabile di fatti che incidono significativamente sulla sua moralità professionale;
- è stato dichiarato interdetto dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché dichiarato incapace di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- ha commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV presuppongono che i suoi componenti non siano coinvolti direttamente nelle attività di gestione della Fondazione, in modo tale da non interferire nelle sue attività di controllo e monitoraggio.

L'OdV è un soggetto che si confronta direttamente con il Consiglio di amministrazione della Fondazione e non è in alcun modo legato ai servizi, uffici o altre strutture operative da alcun vincolo gerarchico.

I membri dell'OdV devono possedere competenze tecniche e professionali necessarie per il corretto svolgimento delle proprie funzioni ispettive. A tal fine l'attività di prevenzione e controllo delle aree di rischio in cui opera la Fondazione, deve svolgersi in maniera strutturata, al fine di consentire un sistema di monitoraggio da parte dell'OdV in grado di consentire la continua e sicura raccolta di dati ed informazioni riguardanti l'attività della Fondazione.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione che ne stabilisce gli aspetti principali di funzionamento, i requisiti dei suoi componenti, i compiti e i poteri, prevedendo anche eventuali penali contrattuali.

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

4.4 Nomina, durata, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

In applicazione del Decreto, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera. Il Consiglio di Amministrazione normalmente nomina un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale. La nomina deve chiarire i criteri adottati ai fini della individuazione dei membri dell'OdV. Il Consiglio di amministrazione decide il numero dei componenti dell'Organismo di vigilanza, identifica tra i componenti quello che svolge la funzione di Presidente, la durata dell'incarico dell'Organismo di vigilanza che normalmente è di tre esercizi, il compenso e l'organizzazione di massima delle attività, principalmente stabilendo numero delle riunioni di controllo ed il numero e le modalità di trasmissione delle relazioni. Il Consiglio di amministrazione provvede inoltre

- a dotare l'OdV di un fondo di dotazione proporzionato alle necessità dell'OdV in relazione a consulenze su materie di cui non abbia sufficiente competenza;
- ad incaricare un referente interno alla Fondazione per i rapporti con l'OdV.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato dall'incarico:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di avvenuta irrogazione, nei confronti dell'ente, di sanzioni interdittive ai sensi del Decreto, a causa dell'inattività di uno o più componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei destinatari e vi sia inadempimento nel fornire analisi e suggerimento al Consiglio di amministrazione su tali violazioni;
- in caso di inerzia di proposte di adeguamento del Modello;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente ovvero un altro componente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che provvederà conseguentemente. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, nelle more della decisione del Consiglio di Amministrazione, subentra temporaneamente a svolgere la funzione di Presidente il membro più anziano.

4.5 Attività e poteri

In base a quanto stabilito negli artt. 6 e 7 del Decreto, le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere comprendono attività di vigilanza sull'effettività del Modello ed esame della sua adeguatezza.

Nel concreto, l'OdV è tenuto a vigilare sull'effettiva coerenza tra i comportamenti assunti ed il Modello adottato. La Fondazione assicura all'OdV ampia facoltà di espletamento dell'attività di vigilanza che deve avvenire, secondo le Linee Guida di Confindustria in aderenza al seguente schema di attività:

- vigilanza sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire violazioni del modello;
- analisi del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello.

Nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti del Modello, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione suggerimenti e proposte di adeguamento. Relativamente all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve tener conto di quanto segue:

- le novità normative, come ad esempio normative vigenti, adeguamenti alle linee guida degli enti settoriali, sicurezza e prevenzione sul luogo di lavoro, sicurezza informatica, tutela dell'ambiente;
- le variazioni organizzative, come ad esempio variazione delle risorse e delle mansioni, nuove procedure, strumenti organizzativi, ecc.;
- le variazioni di rischio di commissione dei reati presupposto a seguito di modifiche delle attività della Fondazione.

In seguito alle eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve intervenire con operazioni di monitoraggio in grado di verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte e adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente a quanto sopra, l'OdV è tenuto altresì a svolgere quanto segue:

- segnalare al Consiglio di Amministrazione o suoi delegati, ai fini degli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;
- trasmettere, su base almeno annuale, una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse
- trasmettere, con immediatezza, ogniqualvolta si presenti una situazione di particolare gravità, una relazione informativa riguardante le valutazioni del caso.

Il Modello stabilisce inoltre quanto segue:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Fondazione, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento del Modello e dell'OdV;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni dell'ente, anche senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione e di consulenti esterni previa comunicazione al Consiglio di amministrazione.

Per garantire l'efficace applicazione del Modello, in aderenza al principio di continuità dell'azione ed i principi di autonomia e indipendenza, l'OdV garantisce il costante controllo dell'eventuale

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

scostamento tra comportamento effettivo e quanto previsto dal Modello, attraverso l'analisi dei flussi normativi e l'esame delle segnalazioni pervenute.

L'OdV stabilisce autonomamente il programma delle attività di controllo; a tale proposito redige apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza con cui stabilisce i flussi informativi, l'organizzazione delle attività, le modalità di convocazione e di organizzazione delle riunioni, la cadenza temporale dei controlli, i criteri e le procedure di analisi e così via.

4.6 Flussi informativi verso l'OdV

La collocazione organizzativa dell'OdV è posizionata all'interno della struttura organizzativa e quindi dell'organigramma della Fondazione e, come prevede l'art. 6 co 1 lett. b) del Decreto, in *staff* al Consiglio di Amministrazione. In tal modo l'OdV può facilmente essere informato delle principali attività gestorie del Consiglio di amministrazione e realizzare il necessario coordinamento con tutti gli organi e le funzioni operative della Fondazione. La Fondazione garantisce a sua volta la continuità dei flussi informativi verso l'OdV.

Gli organi della Fondazione hanno la facoltà di invitare l'OdV alle proprie riunioni e di formulare richieste di informazioni e di suggerimenti; l'OdV a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi e della società di revisione, a seconda di necessità.

Le informazioni devono pervenire all'OdV dai responsabili delle varie funzioni anche nel rispetto di scadenze e modalità che l'OdV può chiedere di adottare. L'obbligo di informare l'OdV può essere esteso, oltre che agli organi della Fondazione, anche ai dipendenti o collaboratori esterni che vengano a conoscenza di informazioni inerenti alla commissione e la messa in atto di comportamenti illeciti, non in linea con il Modello.

I flussi informativi verso l'OdV possono riguardare a titolo esemplificativo:

- modalità di svolgimento di specifici fatti amministrativi e di gestione;
- notizie sull'effettiva attuazione del modello organizzativo;
- notizie su procedimenti disciplinari;
- esiti del monitoraggio e controllo e di atti ispettivi svolti dalla funzione di audit e da enti di certificazione;
- la richiesta di assistenza legale inoltrate dalla Fondazione in caso di avvio di procedimento giudiziario a carico della stessa o di soggetti apicali per uno dei reati previsti dal Decreto;
- richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- insorgenza di nuovi rischi di commissione di reato;
- ispezioni di organi della pubblica amministrazione e notifiche giudiziarie;
- attività di commissioni di inchiesta e comitati di gestione.

I flussi informativi verso l'OdV sono regolati anche dal sistema delle segnalazioni, cd. whistleblowing, relativo alle segnalazioni delle attività illecite o fraudolente all'interno della Fondazione, di cui si dà nota sintetica al paragrafo che segue.

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

4.7 Segnalazioni di reati o di violazioni del Modello (whistleblowing)

La Fondazione dal 2017 ha adottato, sulla scorta dell'art. 1, comma 51 della legge 190/2012, che ha introdotto l'art. 54 bis nel D.Lgs. 165/2001. (Testo unico sul lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione), la “Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità” ovvero il sistema per la segnalazione di illeciti e irregolarità riscontrate nell’ambito dello svolgimento del proprio lavoro da parte del personale dipendente e dei collaboratori della Fondazione.

Il sistema delle segnalazioni, cd. *whistleblowing* è lo strumento che regola le modalità di segnalazione di attività illecite o fraudolente all’interno di una organizzazione, la tutela del segnalante, l’applicazione di sanzioni e la gestione della segnalazione da parte del soggetto che ne è incaricato.

La Fondazione ha stabilito che il soggetto ricevente la segnalazione ed incaricato della gestione della stessa nella prima fase dell’istruttoria è l’Organismo di Vigilanza.

Di seguito si riportano alcuni elementi di carattere generale riguardo la Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing) con rinvio a quest’ultima per i necessari approfondimenti.

Nonostante la procedura cd. *whistleblowing* sia prevista per i dipendenti pubblici, la Fondazione ha inteso dare seguito a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con la Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e soprattutto dalle “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” – parte IV – approvate dall’ANAC con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015. L’ANAC, nell’ambito del generale potere di indirizzo e di vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione nei confronti di tutte le P.A., con l’approvazione di specifiche Linee guida ha inteso adottare un atto di regolazione di portata generale con la finalità di fornire indicazioni in ordine alle misure che le P.A. e gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono approntare per la tutela dei segnalanti di condotte illecite. Tale procedura migliora ed implementa la procedura già prevista da FMCV per quanto riguarda i casi di segnalazione di violazioni al Modello e al Codice Etico.

Il comportamento del segnalante, cd. *whistleblower*, è tutelato dall’ordinamento in quanto persegue l’interesse pubblico del buon funzionamento della P.A. e dell’ente. Se non adeguatamente tutelato, il segnalante potrebbe omettere di effettuare la segnalazione per timore di subire misure discriminatorie o ritorsioni a suo danno. La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico. Chi la effettua contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli non solo per l’amministrazione di appartenenza, ma per l’interesse pubblico collettivo.

Il contenuto delle segnalazioni comprende comportamenti illeciti che si allontanano o vanno contro a quanto previsto dal Codice Disciplinare ed Etico, dal CCNL in vigore; trattasi di azioni suscettibili di arrecare danni patrimoniali o danno all’immagine dell’ente, che sono, anche indirettamente, pregiudizievoli per la Fondazione e per l’utenza museale in generale; non riguardano invece segnalazioni che di carattere personale o informazioni pertinenti il rapporto di lavoro.

I dipendenti della FMCV, i collaboratori, i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, qualora intendano segnalare situazioni di illecito o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, devono utilizzare per la segnalazione il Modulo per la segnalazione di illeciti o irregolarità (Allegato 8 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

e della Trasparenza), che è scaricabile dal sito della FMCV (Fondazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione).

La gestione e la verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il sistema delle segnalazioni della Fondazione è componente integrativa del Modello.

La Fondazione è inoltre tenuta all'assolvimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ai sensi della Legge 190/2012, D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 39/2013. In materia si rimanda al Piano Triennale redatto dall'Ente.

Per il monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruptive e per la garanzia degli obblighi di pubblicazione previsti dalla L. 190/2012 e D.lgs. 33/2013 la Fondazione ha adottato un sistema di controllo su più livelli: il primo livello di controllo è ad opera dei responsabili di area i quali oltre ad essere direttamente coinvolti nel rispetto delle misure di prevenzione sono tenuti a garantire la pubblicazione dei documenti di competenza del loro Ufficio all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente" secondo le scadenze stabilite dalla legge. Il secondo livello di controllo è garantito dal RPCT, inteso come il Responsabile coadiuvato dal suo team di supporto, il quale attua un monitoraggio di attuazione e valutazione dell'efficacia delle misure anticorruptive ed altresì un controllo su base annuale del rispetto degli obblighi di pubblicazione, fermi restando gli adempimenti periodici riservati dalla legge al RPCT (Relazione annuale, proposta del PTPCT all'Organo di indirizzo politico, report al CdA sull'attuazione delle misure, attestazione assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta ancora per il 2022 in sostituzione dell'OIV non ancora designato)".

5. Sistema disciplinare e sanzionatorio

5.1 Generalità

Il Decreto, all'art. 6 co 2, lett e) stabilisce, tra gli altri requisiti, che una condizione affinché il modello di organizzazione, gestione e controllo sia adeguato, è l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il presente capitolo del Modello tratta il sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile ai soggetti che risultino responsabili delle violazioni del Modello e del Codice Etico.

Le violazioni del Modello possono, a titolo esemplificativo, essere realizzate attraverso comportamenti che sono in contrasto con quanto previsto dal Decreto, comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico, comportamenti che ostacolano le attività di vigilanza dell'OdV, violazioni degli obblighi di riservatezza nei confronti del segnalante e comportamenti discriminatori o di ritorsione nei confronti dei segnalanti.

5.2 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio

La funzione della presente sezione del Modello è quella di prevedere un insieme di sanzioni disciplinari irrogabili in applicazione di principi di obiettività, proporzionalità e sistematicità a

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

soggetti che avessero da assumere comportamenti in violazione del D.Lgs. 231/2001 e delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Tali violazioni, nel caso di dipendenti, dirigenti inclusi, configurano la fattispecie di illeciti disciplinari. Pertanto, i procedimenti di contestazione della violazione e di irrogazione della relativa sanzione sono allineati ed integrano la disciplina di cui agli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c., la disciplina di cui all'art. 7, L. 300/1970 (cd. Statuto dei lavoratori), le regole dei CCNL applicabili al personale dipendente della Fondazione e, infine, eventuali accordi interni siglati con le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Ancora, tali violazioni causano:

- nel caso di dipendenti, inadempimento contrattuale ai sensi degli artt. 2014 e 2016 c.c.;
- nel caso di amministratori, inosservanza degli obblighi di legge, dello statuto della Fondazione e dell'art. 18 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, come collaboratori, consulenti, fornitori, ecc., inadempimento contrattuale che può comportare l'applicazione della risoluzione del contratto o l'applicazione di penali.

Il procedimento disciplinare, la risoluzione o l'applicazione delle penali contrattualizzate è in ogni caso indipendente sia da eventuali azioni della Fondazione finalizzate al risarcimento dei danni, sia dall'esito dell'eventuale procedimento penale o amministrativo.

5.3 Principi del sistema disciplinare e sanzionatorio

La gravità delle violazioni del Modello viene valutata secondo determinati criteri o circostanze come ad esempio: l'elemento intenzionale soggettivo del dipendente o collaboratore che mette in atto la violazione, l'entità del rischio o pericolo a cui vengono sottoposti altri collaboratori e la Fondazione stessa per effetto della condotta illecita, la misura in cui tali conseguenze avrebbero potuto essere prevedibili nei tempi e nei modi in cui queste vengono messe in atto e, infine, l'eventuale recidiva.

Gli aspetti più rilevanti, che devono essere indagati nei confronti dei dipendenti che abbiano commesso una violazione o che siano sospettati di aver commesso una violazione del Modello e del Codice Etico, sono:

- la tipologia di condotta, che può essere dolosa, colposa oppure caratterizzata da negligenza o imperizia;
- il livello di responsabilità del soggetto a cui si imputa la commissione della violazione o dell'illecito; maggiore è il livello di responsabilità, a parità di altre condizioni, più approfondita è l'attività di indagine: soggetti con funzioni di rappresentanza o direzione saranno sottoposti ad indagini più approfondite rispetto a soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- la rilevanza degli obblighi violati o dei divieti non osservati;
- l'interesse del soggetto che ha agito in violazione del Modello e del Codice Etico; distinguendo pertanto ipotesi di comportamenti finalizzati al raggiungimento di interessi esclusivamente personali, oppure, finalizzati al raggiungimento dell'interesse o vantaggio diretto o indiretto della Fondazione o di un suo rappresentante o responsabile;

- il danno effettivo o potenziale causato alla Fondazione;
- la presenza di circostanze attenuanti o aggravanti, come la presenza di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- il concorso con altri dipendenti o terzi soggetti.

Nel caso in cui un atto o una condotta produca più di una violazione a cui sono associate sanzioni diverse, la Direzione applica la sanzione relativa alla violazione più grave.

L'OdV deve essere informato dell'apertura di un qualsiasi procedimento disciplinare e deve controllare che il soggetto preposto all'irrogazione delle sanzioni applichi il presente sistema disciplinare in sintonia con i principi sopra enunciati.

5.4 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

Gli illeciti disciplinari, che sono messi in atto dai lavoratori soggetti al CCNL Federculture applicato dalla Fondazione, si configurano nei comportamenti che violano i contenuti del Modello e che sono in contrasto con quanto previsto dagli artt. 2104 e 2015 c.c., dallo Statuto dei Lavoratori o da altre normative e regole di riferimento applicabili, tra cui eventuali accordi stipulati con le organizzazioni sindacali rappresentanti dei lavoratori.

Le violazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere:

- inosservanza di misure di mitigazione previste dal Modello per l'individuazione ed eliminazione o riduzione di ipotesi di rischio di cui al D.Lgs. 231/2001;
- violazione degli obblighi contrattuali previsti dal CCNL del settore Federculture e dal contratto di lavoro individuale;
- negligenza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure e nella conservazione e controllo degli atti, della Fondazione che ne compromettano trasparenza, autenticità e verificabilità;
- elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- ostacolo all'accesso a documenti e informazioni da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico;
- mancata segnalazione di situazioni di rischio di reato ex D.Lgs. 231/2001;
- assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità.

Nell'eventualità di violazioni delle regole comportamentali definite dal Modello, l'OdV è tenuto ad intervenire per approfondimenti sulla violazione commessa o presunta tale. L'OdV, a conclusione degli accertamenti, presenterà alla Direzione della Fondazione o Funzione delegata, l'esito delle proprie valutazioni e la proposta di eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari, nel rispetto del principio della gradualità delle stesse, tenendo conto della relazione tra la gravità dell'illecito, elemento psicologico della condotta e conseguenze. Dovrà essere tenuto conto, in fase di valutazione del singolo caso, del grado di prevedibilità dell'illecito, del coinvolgimento di altri

lavoratori o di terze parti che hanno comunque rapporti con la Fondazione, della condotta in termini generali del lavoratore e della presenza di eventuali precedenti nella sua storia lavorativa.

Le sanzioni disciplinari a cui il lavoratore può incorrere in ordine di gravità possono essere:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.

A sensi dell'art. 58 del vigente CCNL applicato e dell'art. 7, L. 300/1970, qualsiasi provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato solo dopo la contestazione degli addebiti al lavoratore e aver sentito le giustificazioni di quest'ultimo.

La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale viene fatta per iscritto, con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione deve essere tempestiva, comunque non oltre 10 giorni lavorativi, e deve contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa. Detto termine non potrà essere inferiore a 10 giorni lavorativi.

In lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni azioni per iscritto, oppure richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato.

La direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applica al lavoratore il provvedimento adottato.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore, anche qualora stata comunicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo del sindacato al quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Rimprovero verbale e rimprovero scritto

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto si applicano qualora il comportamento illecito adottato dal lavoratore non abbia carattere di recidiva, sia di natura lieve e non abbia provocato alcun danno alla Fondazione.

Multa

La multa avrà un importo non superiore all'equivalente di 4 ore di retribuzione oraria e si applica qualora il comportamento illecito, di cui alla sanzione precedente, venga messa in atto ripetutamente, ovvero abbia carattere recidivo, entro un anno dall'applicazione di un richiamo scritto o verbale.

Può incorrere nella sanzione della multa il lavoratore che violi le disposizioni del Modello e Codice Etico e relative procedure, per tutte le trasgressioni che non comportino sanzioni più gravi.

Sospensione dell'attività lavorativa

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione è prevista fino ad un massimo di dieci giorni e si applica qualora il comportamento illecito, di cui alla sanzione precedente, venga messo in atto ripetutamente, ovvero abbia carattere recidivo, entro un anno dall'applicazione della multa.

Può incorrere nella sanzione della sospensione dell'attività lavorativa il lavoratore che violi le disposizioni del Modello e Codice Etico e relative procedure, per tutte le trasgressioni che non comportino sanzioni più gravi.

Licenziamento

Il dipendente, a sensi dell'art. 70 del CCNL Federculture, può incorrere nel provvedimento di licenziamento disciplinare qualora abbia messo in atto una condotta illecita recidiva, o abbia commesso un illecito di tale gravità per cui sia venuto meno il rapporto di fiducia, che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (Art. 2119 c.c.).

La condotta illecita viene messa in atto in una qualsiasi delle aree a rischio previste dal Modello e comporta un danno grave alla Fondazione o a terzi.

Nello specifico, questa misura viene adottata nei casi in cui:

- la condotta illecita viene messa in atto direttamente e con il fine unico di ricavarne una utilità, anche nella consapevolezza di incorrere nel rischio di commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto, violando quindi quanto previsto dal Modello;
- il comportamento viola in modo inequivocabile il Modello con conseguente rischio di responsabilità amministrative previste dal Decreto nei confronti della Fondazione e di applicazione delle relative misure sanzionatorie.

La Fondazione, nel caso in cui sia stata danneggiata da suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

5.5 Misure nei confronti dei dirigenti

Le violazioni del Modello e del Codice Etico e delle relative procedure commesse dai dirigenti della Fondazione sono passibili dell'applicazione del licenziamento previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Confservizi applicato dalla Fondazione. Si veda in particolar modo l'art. 34 del vigente CCNL Confservizi.

L'OdV, opportunamente informato dalla Direzione, è tenuto ad analizzare il fatto ed a proporre al Consiglio di Amministrazione la sanzione disciplinare più idonea conforme a quanto previsto dal CCNL Confservizi applicato dalla Fondazione, dalle normative rilevanti in ambito civilistico e giuslavoristico, basandosi sulla gravità del comportamento e sui danni causati alla Fondazione.

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

In tutti i casi in cui viene meno il rapporto di fiducia della Fondazione con il dirigente, analogamente a quanto avviene per ogni altro lavoratore dipendente in relazione alla mancata osservanza del Modello e del Codice etico e delle relative procedure, il comportamento può comportare, in relazione alla gravità del fatto, anche il licenziamento. La funzione competente avrà l'obbligo di informare e aggiornare l'OdV e si dovrà tenere conto dell'esito delle dovute verifiche e accertamenti sulla gravità della condotta illecita messa in atto, del grado di allontanamento da quanto disposto dal presente Modello, dalla volontà e reiterazione del comportamento.

La Fondazione, nel caso in cui sia stata danneggiata da suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

5.6 Misure nei confronti degli amministratori -

Le violazioni del Modello e del Codice Etico commesse dagli amministratori, vengono valutate dal Consiglio di Amministrazione, convocato prontamente; il Consiglio di Amministrazione chiede normalmente l'assistenza dell'OdV. Il Consiglio di Amministrazione, con voto della maggioranza, con l'esclusione dell'Amministratore assoggettato all'indagine, può deliberare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

Qualora la violazione sia tale da comportare la decadenza o la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione può agire a propria discrezione, dandone informativa al Socio Fondatore Comune di Venezia e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

La Fondazione, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

5.7 Misure nei confronti dei revisori

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di un componente del Collegio dei Revisori dei Conti, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il corredo di apposita relazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca prontamente il Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale informativa costituita dalla relazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, con voto della maggioranza, può deliberare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

Qualora la violazione sia tale da integrare la decadenza o la revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione può agire a propria discrezione, dandone informativa anche al Socio Fondatore Comune di Venezia e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge e dallo statuto.

La Fondazione, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

5.8 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

Le violazioni del Modello e del Codice Etico commesse da partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni e, più in generale, tutti i soggetti legati alla Fondazione da un qualsiasi rapporto

commerciale e di collaborazione, anche per il tramite di terze parti, danno luogo all'applicazione del sistema disciplinare e sanzionatorio di cui alla presente parte del Modello.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni del Modello e del Codice etico e relative procedure, può convocare prontamente il Consiglio di Amministrazione o delegare l'analisi del fatto ad apposito ufficio. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a supportare il Consiglio di amministrazione e/o la funzione interessata nell'analisi del fatto.

In caso di violazioni commesse dai soggetti sopra elencati, il Consiglio di amministrazione o la funzione interessata, valutate la gravità della violazione, potrà decidere la sanzione, di volta in volta, applicabile.

Le violazioni possono essere sanzionate, proporzionalmente alla gravità, in applicazione delle clausole individualmente stabilite negli accordi contrattuali, negli incarichi e negli accordi di collaborazione, fino a comportare la risoluzione immediata degli stessi.

Tali violazioni, se effettivamente accertate, sono valutate negativamente ai fini del rinnovo successivo del contratto o dell'incarico o della collaborazione.

La Fondazione, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

5.9 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, se del caso, altro componente dell'Organismo di Vigilanza, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, con il corredo di apposita relazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, convoca prontamente il Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale informativa costituita dalla relazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza estranei al fatto contestato.

Il Consiglio di Amministrazione, con voto della maggioranza, può deliberare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, compresa la revoca/decadenza dall'incarico.

La Fondazione, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

5.10 Misure specifiche connesse all'uso del sistema *whistleblowing*

In osservanza dell'art. 6, co. 2-bis, lett. c) e d) il sistema disciplinare della Fondazione prevede tutele e responsabilità per il segnalante di segnalazioni di violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del Modello per i seguenti aspetti:

- obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante;
- divieto di discriminazione nei confronti del segnalante;
- responsabilità del segnalante di segnalazioni.

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

Relativamente agli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità del segnalante è protetta per legge, salvo l'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo in presenza di suo espresso consenso; tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza degli elementi oggetto di segnalazione ed a questa connessi e conseguenti.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, con applicazione del sistema disciplinare del presente Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento nazionale.

Relativamente al procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata alla funzione preposta ad impartire il provvedimento disciplinare all'incolpato, solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Relativamente al divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del segnalante o del collaboratore segnalante, la Fondazione non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, che implicino difficoltà relazionali, emarginazione, stress da lavoro-correlato, danni fisici, materiali e simili.

Il dipendente o collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi notiziati, segnala anche autonomamente l'ipotesi di discriminazione alla Direzione o all'Ispettorato della funzione pubblica.

Relativamente alla responsabilità del segnalante

Rimane attiva la responsabilità penale e disciplinare del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c..

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi:

- eventuali forme di abuso di segnalazioni, quali le segnalazioni di manifesta opportunità ovvero effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti come anche la Società;
- ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione delle facoltà previste da legge e regolamenti della Fondazione.

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

6. Comunicazione del Modello e formazione dei destinatari

Il Modello della Fondazione ed il Codice etico sono messi a disposizione di tutti i soggetti interessati, secondo modalità e tempi definiti dal Consiglio di amministrazione.

Il Modello ed il Codice etico sono disponibili e visionabili nella loro interezza presso tutte le sedi della Fondazione e sono a disposizione di tutti gli organi sociali, dipendenti e collaboratori.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice etico è garantita attraverso le azioni continuative che il Consiglio di amministrazione attua a mezzo dei vari collaboratori e responsabili di funzione, con la finalità di divulgarne conoscenza e applicazione da parte di tutti i lavoratori della Fondazione.

Il presente Modello ed il Codice etico saranno oggetto di informazione anche ai soggetti che operano per conto della Fondazione in coordinamento o sotto la direzione degli apici della Fondazione, così come ai consulenti e ai collaboratori esterni a vario titolo. In particolare, sono interessati alla sua conoscenza tutti quei collaboratori che operano in aree a rischio di commissione di reati presupposto. Nei rapporti con questi ultimi soggetti sono previste specifiche clausole contrattuali che regolano la diffusione, la conoscenza del contenuto del Modello e del Codice etico e la loro attuazione.

Relativamente ai lavoratori dipendenti l'informazione e la formazione sul Modello, viene svolta secondo il livello di responsabilità del lavoratore, sin dal momento del perfezionamento del rapporto di lavoro e, successivamente, secondo necessità dettata da situazioni varie tra cui cambi di mansione, modifiche del livello di rischio o modifiche del Decreto apportate dal legislatore.

L'Organismo di Vigilanza d'intesa con la funzione competente definisce programmi di formazione e modalità di informazione dei lavoratori in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area funzionale nella quale essi operano.

La diffusione del Modello può essere rivolta all'esterno o all'interno della Fondazione stessa. In entrambi i casi, è la Fondazione che definisce le tempistiche e modalità di esecuzione. Nel caso di comunicazione verso l'esterno la funzione responsabile della diffusione è il Consiglio di amministrazione e si esplica con modalità e mezzi ritenuti più opportuni (ad es., sito internet della Fondazione, sistema intranet).

La comunicazione verso l'interno della Fondazione, fa specifico riferimento alla diffusione della presente versione del Modello e delle sue successive modifiche e aggiornamenti.

È dovere della Fondazione adottare e fornire gli eventuali percorsi formativi che siano in grado di garantire la conoscenza del Decreto e l'aderenza al Modello, tenendo conto della differenziazione di ruoli e funzioni ricoperti dai destinatari. La formazione viene erogata secondo le modalità più adatte al raggiungimento degli obiettivi anche incaricando figure professionali di riferimento che fungano da supporto.

7. Il Codice Etico

Il Codice Etico è il documento che definisce l'insieme dei principi, dei valori e dei comportamenti a cui i dipendenti e collaboratori della Fondazione si devono conformare. Le regole contenute nel Modello si ispirano e si integrano con i principi del Codice Etico.

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

Il Codice Etico riflette i principi di etica e deontologia della Fondazione, cui sono chiamati ad attenersi tutti i membri della Fondazione nell'espletamento delle proprie funzioni ed i soggetti con i quali si relaziona.

Il Modello è costruito sulla base D.Lgs. 231/2001 con la specifica finalità di prevenire la commissione dei reati presupposto che possono comportare una responsabilità amministrativa per la Fondazione.

Il Codice Etico costituisce documento allegato al presente Modello.

8. Aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza avvalendosi della struttura aziendale, procede ad effettuare tutti gli opportuni suggerimenti al Consiglio di Amministrazione, relativamente alla necessità di aggiornamento del Modello. Ai fini dell'aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve tener conto di quanto segue:

- le novità normative, come ad esempio normative vigenti, adeguamenti alle linee guida degli enti settoriali, sicurezza e prevenzione sul luogo di lavoro, sicurezza informatica, tutela dell'ambiente;
- le variazioni organizzative, come ad esempio variazione delle risorse e delle mansioni, nuove procedure, strumenti organizzativi, ecc.;
- le variazioni di rischio di commissione dei reati presupposto a seguito di modifiche delle attività della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione, preso atto dei suggerimenti dell'Organismo di vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento del Modello.

9. Introduzione alla Parte Speciale

Come riportato nel capitolo 3, la Fondazione ha effettuato, con l'ausilio del team di progetto, un'attività di auto-analisi volta all'identificazione delle aree e dei processi maggiormente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Ciò allo scopo di predisporre e adottare il presente Modello come strumento esimente della responsabilità amministrativa in linea con quanto disposto dall'art. 6 comma 1, lett. a) del Decreto.

Nella Parte Speciale vengono raccolti i protocolli facenti riferimento alle diverse attività sensibili identificate come tali. Per ciascuno di essi vengono descritti i presidi volti a mitigare il rischio di commissione dei reati-presupposto che trovano la loro attuazione anche a mezzo degli strumenti in uso presso la Fondazione e che costituiscono nel loro complesso il Sistema di Controllo Interno.

10. Note metodologiche

Il Modello è costituito da un allegato definito Mappatura dei processi o attività sensibili/rischi che è composto da una serie di tabelle come segue:

- mappature processi / reati (Control & Risk Self Assessment o CRSA), che fornisce in dettaglio i processi sensibili, possibili condotte o comportamenti illeciti, funzioni coinvolte, livello di rischio intrinseco, categoria di reato 231, strumenti di controllo trasversale e specifici. Il livello di rischio

Fondazione Musei Civici di Venezia	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Vers.01 del 9/6/2022
------------------------------------	---	----------------------

intrinseco di reato è classificato sulla base di una gradazione a tre livelli, alto, medio e basso, rispettivamente identificato con i colori rosso, giallo e verde.

- gap analysis & action plan (GAAP) per singolo processo, che fornisce, per ogni processo e per ogni classe di sistemi di controllo interno (SCI), l'analisi degli strumenti organizzativi in dotazione, la descrizione degli strumenti di mitigazione specifici esistenti per processo, le carenze (Gap analysis) ed i suggerimenti. Ad integrazione, il livello di adeguatezza degli strumenti organizzativi in dotazione è misurato sulla base di una gradazione a tre livelli, insufficiente, mediamente adeguato e sufficientemente adeguato, rispettivamente identificata con i colori rosso, giallo e verde. A valle dei suggerimenti di adeguamento degli strumenti organizzativi, il sistema di controllo interno ed il corrispondente rischio residuale viene valutato su una scala di valutazione a tre livelli, insufficiente, mediamente adeguato, sufficientemente adeguato, rispettivamente identificata con i colori rosso, giallo e verde.
- altre tabelle di utilità con sigle relative a funzioni operative e figure di sistemi organizzativi di sicurezza e prevenzione (es. SSL-Sicurezza Sul Lavoro, SPCT, Servizio della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza).

Nelle tabelle citate, tutte le categorie dei reati previsti dal Decreto sono state associate per comodità a sigle identificative di cui si riporta l'elenco che segue.

- PA = reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- IT = reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- CRIM ORG = delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter del Decreto e art. 10, Legge 6 marzo 2006, n. 146);
- FALS = falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- IND COMM = delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto);
- SOC = reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- CORR PRIV = reato di corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto);
- TERR = delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- MUT FEMM = pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- PERS IND = delitti contro la personalità individuale, ivi compreso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies del Decreto);
- MKT AB = abusi di mercato (art. 25-sexies);
- SSL = omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- RIC = ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- SPDC = delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto)
- DIR AUT = reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- AMB = reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- IMP = impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
- RAZZ = reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);

- FCSP = frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- RTRIB = reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- CON = Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Allegati (connessi alla parte “speciale” del Modello, attualmente in fase di completamento e successiva condivisione)

- Mappatura dei processi o attività sensibili/rischi
- Gap Analysis
- Elenco dei reati presupposto per categoria
- Codice Etico
- Parte Speciale (protocolli/procedure)