

**Modello di Organizzazione, Gestione
e Controllo ex D. Lgs 231/2001**

PARTE GENERALE

STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Versione	Evento	Autore della modifica
02/03/2018	1	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del Centro Teatrale Bresciano.	N/A
02/10/18	2	Aggiornamento alla L. n.179 del 30/11/2017 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)	
Xx/11/20	3	<p>Aggiornamento al:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2017/1371 RELATIVA ALLA LOTTA CONTRO LA FRODE CHE LEDE GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE MEDIANTE IL DIRITTO PENALE"; 2. Reati Fiscali Articolo 25 quinquiesdecies Dlgs 231/2001 3. Reati di Contrabbando Articolo 25 sexiesdecies Dlgs 231/2001; 	
11/05/22	4	<p>Aggiornamento a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Legge 39 del 16 maggio 2019 di ratifica della "Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014", che ha inserito nell'elenco dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25 quaterdecies rubricato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati". 2. D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti"; 3. D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195, in attuazione della Direttiva Europea 2018/1673 "sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale" 	
13/07/23	5	<p>Aggiornamento a:</p> <p>all'art.3 della Legge 09/03/2023, n. 22 che ha introdotto nel D.Lgs. n.231/2001 della responsabilità degli enti l'art.25-septiesdecies rubricato "Delitti contro il patrimonio culturale" e all'art. 25-duodecimes rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".</p> <p>Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.</p>	

INDICE

PARTE GENERALE

Allegato:

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

PARTE SPECIALE

PARTE MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Indice generale

1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche.....	9
1.1	Introduzione e quadro normativo.....	9
1.2	presupposti della responsabilità dell'ente.....	9
1.2.1	Le fattispecie di reato previste dal decreto e dalle successive modificazioni.....	9
1.2.2	Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e la funzione esimente del Modello.....	13
1.3	reati commessi all'estero.....	15
1.4	Le sanzioni.....	15
1.4.1	Le sanzioni pecuniarie.....	15
1.4.2	Le sanzioni interdittive.....	15
1.4.3	La pubblicazione delle sentenza.....	16
1.4.4	La confisca.....	16
1.5	Le misure cautelari.....	16
1.6	Vicende modificative dell'ente.....	17
1.7	Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello.....	17
1.8	codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.....	18
1.9	L'accertamento dell'illecito amministrativo.....	19
1.10	Sindacato di idoneità.....	19
2	Governance ed organizzazione del Centro Teatrale Bresciano.....	21
2.1	Storia del Centro Teatrale Bresciano.	21
2.2	Assetto istituzionale, struttura organizzativa, sistema di deleghe di Centro Teatrale Bresciano.	23
2.2.1	Assetto istituzionale e struttura organizzativa.....	23
2.2.2	Sistema di deleghe e poteri.....	25
3	Modello di Organizzazione e Gestione del Centro Teatrale Bresciano ai sensi del D. Lgs 231/2001.....	26
3.1	Premessa.....	26

3.2	Destinatari del Modello	26
3.3	Finalità e principi del Modello.....	26
3.4	Metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello	28
3.5	Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di Centro Teatrale Bresciano.....	30
3.5.1	Requisiti di legge.....	30
3.5.2	Componenti del Modello di CTB.....	30
3.5.3	Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.....	31
3.5.4	Organismo di Vigilanza.....	32
3.5.5	Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio.....	32
3.5.6	Formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello.....	32
3.5.7.1.	Codice Etico del Centro Teatrale Bresciano.....	32
3.5.7.2.	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ex DPR 16/4/2013 n. 62.....	32
4	L'Organismo di Vigilanza di Centro Teatrale Bresciano.....	34
4.1	Requisiti e composizione.....	34
4.1.1	Requisiti.....	34
5	Autonomia ed indipendenza;.....	34
6	Professionalità;.....	34
7	Onorabilità;.....	34
8	Continuità ed efficacia dell'azione;.....	34
9	Dotazione di risorse.....	34
4.1.2	Composizione.....	35
4.2.	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	35
4.2.1.	Nomina e durata della carica.....	35
4.2.3	Cause di ineleggibilità e decadenza.....	35
4.2.4.	Revoca e sostituzione.....	36
4.3.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	37
4.4.	Disciplina delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing.....	38
4.4.2)	SINTESI E SCOPO.....	39
4.4.3)	Campo di applicazione / DESTINATARI.....	40
4.4.4	Riferimenti.....	40
4.4.5	definizioni.....	40
4.4.6	MODALITÀ OPERATIVE.....	41
4.4.6	MODALITÀ OPERATIVE.....	41
4.4.4.1.	Introduzione.....	41
5.1.	Introduzione.....	41
4.4.4.2.	Fonti di segnalazioni / informazioni.....	41
5.2.	Fonti di segnalazioni / informazioni.....	41
4.4.4.3.	Classificazione delle segnalazioni.....	42

5.3. Classificazione delle segnalazioni.....	42
4.4.4.4. Gestione delle segnalazioni ricevute.....	42
5.4. Gestione delle segnalazioni ricevute.....	42
4.4.4.5. Riservatezza e Tutela della Privacy	43
5.5. Riservatezza e Tutela della Privacy.....	43
4.4.4.6. Divieto di Ritorsione.....	44
5.6. Divieto di Ritorsione.....	44
4.5 Informazioni periodiche verso l'Organismo di Vigilanza.....	45
4,6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.	45
4,7 Archiviazione della documentazione.....	46
5. Il Sistema Disciplinare.....	47
5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	47
5.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri.....	47
5.3 Principi generali relativi alle sanzioni.....	48
5.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti.....	48
5.5 Procedura per i provvedimenti nei confronti dei dipendenti non dirigenti.....	49
5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	49
5.7 Misure nei confronti degli amministratori.....	50
5.8 Misure nei confronti del Collegio dei Revisori.....	51
5.9 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	51
5.10 Misure nei confronti dei soggetti esterni.....	51
6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.....	52
6.1 Piano di Formazione e attività di comunicazione.....	52
6.1.1 La comunicazione.....	52
6.1.2 La formazione.....	52
6.3 Informazione ai soggetti esterni.....	53
. Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	54
8. Sistema di gestione della legalità di CTB (Codice Etico, Modello e Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza).....	55
10Dati e informazioni segnalazione condotta illecita.....	56

PARTE GENERALE

1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

1.1 Introduzione e quadro normativo

In data 8 giugno 2001, il è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, Decreto).

Il Decreto costituisce attuazione della delega al Governo prevista dall’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, legge che ha armonizzato il nostro ordinamento al diritto comunitario ed internazionale, ratificando e dando esecuzione a varie convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile dal punto di vista pratico ad una responsabilità penale) a carico degli enti, per tali intendendosi tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli “Enti”). Sono invece esclusi dall’applicazione del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati.

La sostanziale novità introdotta dal Decreto è rappresentata dal fatto che la responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto. Tale responsabilità è, infatti, autonoma con la conseguenza che l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

1.2 I presupposti della responsabilità dell’ente.

I presupposti applicativi della responsabilità dell’Ente, che verranno di seguito analizzati, possono essere così sintetizzati.

- a) Per il principio di legalità, la responsabilità dell’Ente sussiste solo per l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli previsti dallo stesso Decreto (art. 2).
- b) La responsabilità sussiste solo se il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all’Ente e nell’interesse e/o vantaggio dell’Ente medesimo (art. 5, lettera a).
- c) Mancata adozione o attuazione da parte dell’Ente di un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi (art.6 comma 1 lettera a).
- d) Mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell’Ente detto Organismo di Vigilanza (o l’insufficiente vigilanza da parte di quest’ultimo), (art.6 comma 1 lettera b) e d))
- e) Elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del Modello (art.6 comma 1 lettera c).

1.2.1 Le fattispecie di reato previste dal decreto e dalle successive modificazioni

In applicazione del principio di legalità, di cui all’articolo 2 del Decreto, la responsabilità dell’Ente non discende dalla commissione di qualunque fatto-reato, ma unicamente dalla commissione di fatti previsti dal Decreto – e dalle leggi che ne richiamano la disciplina - come reato al momento della loro commissione (cd. Reati presupposto, di seguito, complessivamente Reati).

A far data dall'entrata in vigore del Decreto il novero dei 'reati-presupposto' della responsabilità dell'Ente è stato notevolmente ampliato da interventi legislativi.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso.

All'esito di tali progressivi ampliamenti, alla data di adozione del Modello, i 'reati presupposto' previsti dal Decreto sono riconducibili alle seguenti categorie:

- I. Delitti "contro la Pubblica Amministrazione o l'Unione Europea" (richiamati dagli artt. 24 e 25, D. Lgs 231/2001)¹;
- II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs 231/2001)²;
- III. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs 231/2001)³;
- IV. 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)⁴;
- V. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D. Lgs 231/2001)⁵;
- VI. Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs 231/2001)⁶;

1) Si tratta dei seguenti reati: Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (316-ter c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.); Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986 n. 898); Malversazione a danno dello Stato (316-bis c.p.); Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (640 comma 2 c.p.); Frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (640-ter c.p.); Concussione (317 c.p.); Corruzione (318 c.p.); Corruzione per un atto d'ufficio (318 e 321 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 e 319 bis c.p.); Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.); Corruzione per un atto d'ufficio (318 c.p. e 321 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319, 319 bis e 321 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p. e 321 c.p.); I reati di istigazione alla corruzione compiuti da chi tenta di corrompere; Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 1); Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 2); I reati di istigazione alla corruzione compiuti dal potenziale corrotto; Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 3); Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 4); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); Peculato in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 314 comma 1 c.p.); Peculato mediante profitto dell'errore altrui in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 316 cp); Abuso d'Ufficio (323 cp)

2) L'art. 24-bis è stato aggiunto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n° 48. Si tratta dei reati di: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici e telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); falsità in documenti informatici aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

3) Articolo inserito dall'[art. 2, co. 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94](#) e modificato dalla Legge del 27 maggio 2015 n. 69. Punisce l'associazione per delinquere di natura semplice, o di tipo mafioso o finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all'acquisto o alienazione di schiavi od alla commissione di altri reati concernenti le violazioni delle disposizioni contro l'immigrazione clandestina (artt. 416 e 416-bis c.p.); lo scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); il sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.); l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309); l'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita cessione detenzione porta in luogo pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo ([art. 407, co. 2, lettera a\), numero 5\), del codice di procedura penale](#)).

4) L'art. 25-bis è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). Inoltre la legge 99/2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009, ha riformulato il titolo dell'art. 25-bis in "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" e introdotto nuove fattispecie di reato presupposto non contemplate nella precedente formulazione dell'articolo. Le modifiche hanno introdotto in particolare alla lettera f-bis) la responsabilità degli enti per i reati di: contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) Articolo inserito dall'[articolo 17, co. 7, lettera b\), della legge 23 luglio 2009, n. 99](#). La fattispecie punisce: la turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); la frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); la vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.); la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); l'illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513-bis c.p.); le frodi contro industrie nazionali (art. 514 c.p.).

- VII. Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D. Lgs 231/2001)⁷;
- VIII. Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs 231/2001)⁸;
- IX. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs 231/2001)⁹;
- X. Abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs 231/2001)¹⁰;
- XI. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs 231/2001)¹¹;
- XII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs 231/2001)¹²;
- XIII. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs 231/2001)¹³;

⁶L'art. 25-ter è stato introdotto dall'art. 3 del D. Lgs 61/2002 e poi modificato dalla Legge 262/2005 dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D. Lgs n. 38/2017. Si tratta dei reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635, 3° comma c.c.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 e modificato dal D. Lgs n. 38/2017], istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D. Lgs n. 38/2017], illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). L'articolo 25-ter richiama inoltre fra i reati presupposto due reati successivamente abrogati: falso in prospetto (art. 2623, comma 2, c.c. - abrogato dall'art. 34, L. 28 dicembre 2005, n. 262), e falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. - abrogato dall'art. 37 comma 34 D. Lgs 27 gennaio 2010, n. 39). In base al principio di tassatività dell'elenco dei delitti presupposto (vedi Tribunale ordinario di Milano, sezione Giudice per le indagini preliminari, Sentenza n. 12468 del 3 novembre 2010, GUP D'Arcangelo; vedi anche Cass. 29.9.2009, n.41488, Rimoldi ed altri) le ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reati abrogati a cui l'art. 25-ter D. Lgs 231/01 pur formalmente fa ancora riferimento, sono attualmente inapplicabili in ragione dello *ius superveniens*.

⁷L'art 25-quater è stato introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposto l'art. 270-bis c.p. (associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive; l'art. 270-ter c.p. (assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive; art. 270-quater c.p. (arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale; 270-quinquies c.p. (addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale); art. 270-sexies (condotta con finalità di terrorismo); 280 c.p. (attentato per finalità terroristiche o di eversione); art. 280-bis c.p. (atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi); art. 289-bis c.p. (sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione); art. 302 c.p. (istigazione a commettere alcuno dei predetti delitti); art. 1 D.L. 625/1979, conv. l. 15/1980; l. 342/1976 concernente la repressione dei delitti contro la sicurezza della navigazione aerea; l. 422/1989 riguardante i reati contro la sicurezza della navigazione marittima ed i reati contro la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma continentale.

⁸L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

⁹L'art. 25-quinquies è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e poi modificato dalla Legge 38/2006. Si tratta dei reati di: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

¹⁰L'art. 25-sexies è stato introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004). Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs 58/1998).

¹¹L'art. 25-septies è stato introdotto dall'art. 9 della Legge 123/2007 e poi modificato dall'art. 300 del D. Lgs 81/2008. Si riferisce ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

¹²L'art. 25-octies è stato introdotto dall'art. 63 D. Lgs 231/2007. Già previsto nella legge 146/2006, punisce i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.). La legge del 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto all'interno dell'art. 25-octies, il reato di "autoriciclaggio" (art. 648-ter.1 c.p.).

¹³L'art. 25-novies è stato introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c). Si tratta dei reati previsti agli artt. 171, primo comma, lettera a-bis, e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies) della legge 22 aprile 1941, n. 633. Gli articoli citati sanzionano una pluralità di comportamenti sintetizzati di seguito: diffusione indebita mediante reti telematiche di opere dell'ingegno protette, in tutto o in parte; la pena è

- XIV. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs 231/2001)¹⁴;
- XV. Reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001"^{15, 16};
- XVI. Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001)¹⁷;
- XVII. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs 231/2001)¹⁸;
- XVIII. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs 231/2001)¹⁹;
- XIX. Reati fiscali (art. 25-quinquiesdecies)²⁰;
- XX. Reati di Contrabbando (art.25 sexesdecies)²¹

aggravata se l'opera altrui non è destinata alla pubblicità, ovvero è usurpata la paternità dell'opera, ovvero vi è qualsiasi modificazione dell'opera, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, co. 1, lett. a-bis e co. 3); duplicazione abusiva, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, commercio, concessione in locazione, detenzione, per trarne profitto, di programmi contenuti in supporti non contrassegnati da SIAE; importazione, commercio, concessione, detenzione, per trarne profitto, di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis co. 1); riproduzione, comunicazione o diffusione, estrazione o reimpiego in violazione agli artt. 64-*quinquies*, 64-*sexies*, 102-*bis* e 102-*ter*, distribuzione, vendita o concessione in locazione di una banca di dati al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-bis co. 2); duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione abusiva di opere dell'ingegno su qualsiasi supporto mediatico – testo, audio, video o altro, anche in combinazione fra loro, a fini di lucro o comunque per un numero superiore a cinquanta copie; decrittazione abusiva o utilizzo/ diffusione di strumenti per la decrittazione abusiva (art. 171-*ter*); produzione o importazione di supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-*septies*); produzione, commercio, modifica, utilizzo a fini fraudolenti per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato, anche se non soggette a canone (art. 171-*octies*).

14L'articolo è stato inserito dall'articolo 4, co. 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116, come articolo 25-*novies*, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25-*novies* da parte dell'[articolo 15, comma 7, lettera c\), della legge 23 luglio 2009, n. 99](#). Per tale motivo nella prassi editoriale tale articolo viene rinumerato come articolo 25-decies. Si tratta del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

15La definizione di "reato transnazionale" è contenuta nell'art. 3 della legge n. 146/2006, laddove si specifica che si considera tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato", con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: "sia commesso in più di uno Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato" [art. 3, lett. a), b), c) e d)].

I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. ("associazione per delinquere") e 416-*bis* c.p. ("associazione di tipo mafioso"), all'art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 ("associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri") e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 ("associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"); reati concernenti il "traffico di migranti" di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l'"intraffico alla giustizia" di cui agli artt. 377-*bis* c.p. ("induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria") e 378 c.p. ("favoreggiamento personale").

È da notare che, in questo caso, l'ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell'ente non è stato operato – come in precedenza – con l'inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs 231/2001, bensì mediante un'autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231".

16Con Legge 15 luglio 2009, n° 94 (art. 2, comma 29), è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 24-*ter* (Delitti di criminalità organizzata), il quale identifica come reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i reati di cui agli artt. artt. 416 e 416-*bis* c.p., ed art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309, anche in assenza del requisito della transnazionalità.

Con Legge 3 agosto 2009, n° 116 (art. 4) è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-*novies* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), il quale identifica come reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti il reato di cui all' art. 377-*bis* c.p. anche in assenza del requisito della transnazionalità.

17Articolo aggiunto dal d.lgs 7 luglio 2011, n. 121; comprende i seguenti reati presupposto: uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.); distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.); scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137); attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256); inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258); traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260); false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-*bis*); importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2); Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8), Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).

XXI. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001

XXII. "Delitti contro il patrimonio culturale" art.25-septiesdecies e1 "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" . 25-duodevices

Il dettaglio degli illeciti amministrativi per ogni categoria elencata, è riportato in allegato nel "Catalogo dei reati presupposto" ed i reati presupposto applicabili alla società sono anche presenti all'interno di ogni sezione di Parte Speciale del Modello.

1.2.2 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e la funzione esimente del Modello

Nel caso di commissione di uno dei Reati, l'Ente può essere ritenuto responsabile in presenza di determinate condizioni qualificabili come criteri di imputazione dell'Ente.

La Legge del 22 maggio 2015, n. 68 ha introdotto all'art. 25-undecies i seguenti reati presupposto: inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), circostanze aggravanti - ipotesi aggravate di cui all'associazione per delinquere e all'associazione di tipo mafioso – (art. 452-octies c.p.).

18Articolo aggiunto dal d.lgs 16 luglio 2012, n. 109 relativo all'articolo 22 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato), modificato con la LEGGE 17 ottobre 2017, n. 161 ove all'articolo 30, comma 4 della riforma introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione all'illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 286/1998.

19Articolo aggiunto dalla Legge 167/2017 entrate in vigore il 12 dicembre 2017 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2017".

20 Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
 - b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
 - c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
 - d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
 - e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
 - f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
 - g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.
2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

21 Reati di Contrabbando Articolo 25 sexiesdecies Dlgs 231/2001:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR 1973/43);
- Contrabbando nelle zone extra-doganale (art. 286 DPR 1973/43);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR 1973/43);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR 1973/43);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR 1973/43);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR 1973/43);

I criteri di imputazione sono oggettivi e soggettivi.

Quanto ai criteri di imputazione oggettiva, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente sussiste quando:

- a) il reato sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato, e precisamente da:
 - un soggetto che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. soggetto apicale);
 - un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (cd. soggetto subordinato).
- b) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Non vi è responsabilità dell'Ente se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi.

L'*interesse* dell'Ente sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

Il *vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

L'interesse e il vantaggio dell'Ente sono due criteri alternativi; perché sussista la responsabilità dell'Ente è sufficiente che ricorra almeno uno dei due.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste, pertanto, non solo allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato intenda favorire l'interesse dell'Ente.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano, poi, i criteri di imputazione soggettiva della responsabilità dell'Ente, i quali variano a seconda che a realizzare il Reato sia un Soggetto Apicale o un Soggetto Subordinato.

Nel caso di Reati commessi da un Soggetto Apicale, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità dell'Ente, qualora lo stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza o OdV);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le misure previste dal modello
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nel caso invece di Reati commessi da un Soggetto Subordinato, l'articolo 7 del Decreto prevede che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il Reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza che si considera esclusa se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati.

-
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR 1973/43);
 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR 1973/43);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 1973/43);
 - Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR 1973/43);
 - Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (art. 294 DPR 1973/43).

1.3 I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati commessi all'estero a condizione che:

- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un Reato commesso all'estero;
- il Reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

1.4 Le sanzioni

Qualora venga accertata la responsabilità dell'Ente, troveranno applicazione le sanzioni di cui agli articoli 9 e seguenti del Decreto e precisamente:

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

Sarà compito del Giudice penale, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne il quantum della sanzione da applicare. Come sopra precisato, l'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo; in tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (articolo 26 del Decreto). Ai sensi dell'articolo 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.4.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto - non inferiore a Euro 10.329,14 (articolo 12, comma 4 del Decreto) e non superiore a euro 1.549.000,00 - da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema '*per quota*').

Le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000; l'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di euro 258 ed un massimo di euro 1.549.

1.4.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto.

Condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive sono:

- che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- la reiterazione degli illeciti.

Pur in presenza di una o entrambe le condizioni di cui sopra le sanzioni interdittive, purtuttavia, non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si realizzino tutte le seguenti condizioni, considerate ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva:
 - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è, comunque, efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro (su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero) quando ricorrono le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra la misura applicata, l'entità del fatto e la sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

1.4.3 La pubblicazione delle sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria ed a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati nella sentenza, nonché nell'affissione della stessa nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

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

1.4.4 La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.5 Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il Giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado delle esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura. La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.6 Vicende modificative dell'ente.

Il Decreto regola l'incidenza delle vicende modificative dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato.

Il Decreto ha tentato di contemperare l'esigenza di evitare che le predette operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, con quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, che possono costituire un limite ad interventi di riorganizzazione degli Enti privi di intenti elusivi.

Si è, pertanto, adottato, come criterio generale, quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente conformemente ai principi del codice civile in relazione alla responsabilità dell'Ente oggetto di modificazione per i debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In caso di:

- trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato;
- cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

1.7 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale prevedendo che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – i Modelli debbano avere le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del modello.

Inoltre la Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"²² ha introdotto nuovi requisiti di idoneità e pertanto il modello ora contenere anche le indicazioni di cui ai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

Tuttavia, la semplice adozione del Modello non è sufficiente per scriminare l'operato degli enti. Questi ultimi, infatti, devono anche predisporre adeguate misure che rendano efficace l'attuazione del Modello medesimo e che richiedono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Infine, a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di tali Modelli, così formati e attuati, e ad aggiornarli deve essere preposto un apposito organismo dell'azienda – denominato appunto Organismo di Vigilanza (OdV) – dotato di poteri e autonomia sufficienti.

Da un punto di vista formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per gli Enti, ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente. Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

Il Modello costituisce, quindi, il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

1.8 I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Per la predisposizione del Modello l'ente può seguire i codici di comportamento redatti dalle associazioni di rappresentanza quali, per quanto ci riguarda, le Linee Guida preparate da Confindustria.

Le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" di Confindustria sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D.Lgs. 231/2001 in forza del D.Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, nel marzo 2008.

Il 2 aprile 2008, il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria. Queste sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001".

Nel 2014, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida. La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale. In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti delle responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione: il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte speciale è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche ad introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati. Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Le *Linee guida* forniscono alle società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi. In breve, danno un quadro del sistema normativo delineato dal D.Lgs. 231/2001, spunti per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei protocolli interni, per

²²Publicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

elaborare il Codice Etico e il sistema disciplinare dell'azienda, per l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, oltre ad illustrare una casistica dei reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa in parola.

1.9 L'accertamento dell'illecito amministrativo

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano, oltre alle specifiche norme dettate dal D.Lgs. 231/2001, le disposizioni del Codice di Procedura Penale e del D.Lgs. 271/1989²³.

Quindi, la responsabilità dell'ente per l'illecito derivante da reato, pur essendo una responsabilità di tipo amministrativo, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, precisamente, dallo stesso giudice chiamato a decidere sul reato-presupposto commesso dal soggetto apicale o dal sottoposto (artt. 36 e 38 D.Lgs. 231/2001)²⁴.

Tuttavia, ex art. 37 D.Lgs. 231/2001, non si può procedere all'accertamento dell'illecito amministrativo in capo all'ente quando l'azione penale nei confronti dell'apicale/sottoposto, autore del reato, non può essere iniziata o proseguita per mancanza della querela, dell'istanza di procedimento, della richiesta di procedimento o dell'autorizzazione a procedere (vale a dire delle condizioni di procedibilità di cui agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Si ricorda, infine, che la responsabilità dell'ente è sostanzialmente di carattere colposo. Pertanto, il giudice penale sarà chiamato a svolgere:

una verifica sulla sussistenza del reato-presupposto;

un'indagine circa la reale responsabilità/colpa della società, che accerti altresì l'efficace adozione e attuazione di misure volte alla prevenzione del reato;

un sindacato di idoneità su tali misure e sui Modelli organizzativi adottati, vale a dire sulla loro capacità di azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi per cause indipendenti.²⁵

1.10 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante: la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato²⁶.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.²⁷

²³ "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del Codice di Procedura Penale".

²⁴ Salvo procedere separatamente nei casi previsti dall'art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta] ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario".

²⁵ In particolar modo per sindacare circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, il giudice si dovrà collocare idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito, e verificare così, *ex ante factum*, la congruenza del modello adottato. Questo tipo di valutazione, tipica dell'ordinamento penale, si chiama di "prognosi postuma".

²⁶ Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 Cassazione penale, 88 s.

²⁷ In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto n. 31 del 9 agosto 2003*.

2 Governance ed organizzazione del Centro Teatrale Bresciano

2.1 Storia del Centro Teatrale Bresciano²⁸.

Il Centro Teatrale Bresciano (di seguito anche "CTB") è nato nel 1974 per iniziativa del Comune e della Provincia di Brescia, cui si sarebbe affiancata nel 1991 la Regione Lombardia. Tre anni dopo è stato riconosciuto come Teatro Stabile di prosa a gestione pubblica. Il Centro Teatrale Bresciano proseguiva la tradizione della Compagnia della Loggetta, un gruppo teatrale che fin dai suoi esordi (1960) aveva giocato un ruolo di rilievo nel rinnovamento della scena italiana, grazie soprattutto alle regie di Mina Mezzadri.

Negli anni Settanta il CTB ha prodotto i primi spettacoli, di forte impronta politica, del regista Massimo Castri. Fino alla fine del decennio successivo, Castri è rimasto il principale regista dello Stabile bresciano, grazie al sostegno del direttore artistico Renato Borsoni, già tra i fondatori della Compagnia della Loggetta. Castri firma la sua prima regia bresciana con I costruttori di imperi, di Boris Vian, nel 1972, al teatro Santa Chiara, seguito dall'azione drammatica 'Fate tacere quell'uomo: Arnaldo da Brescia. Ma la vera affermazione del giovane regista si può dire che coincida con l'affermazione a livello nazionale del CTB e con le sue messinscène di drammi quali: nel 1974, La tempesta di Shakespeare, seguito la stagione successiva da Un uomo è un uomo e da L'accordo. Il Consenziente di Bertolt Brecht; L'ingiustizia assoluta di Emilio Jona e Sergio Liberovici; La vita che ti diedi di Pirandello, e di Ibsen e da un'incompiuta Caterina di Heilbronn di Kleist, spettacoli che rimangono tappe fondamentali nella storia della regia italiana.

Ma la seconda metà degli anni Ottanta ha segnato per il CTB anche l'apertura a voci nuove, all'inquietudine di giovani registi, come Nanni Garella, allievo di Castri, o Cesare Lievi, fondatore con il fratello Daniele, scenografo, del Teatro dell'Acqua di Gargnano (lago di Garda). Mettendo in scena a Brescia Torquato Tasso e Clavigo di Goethe, i fratelli Lievi hanno imposto una cifra stilistica originale, che sarebbe poi maturata nella loro successiva esperienza nei paesi di lingua tedesca.

Direttore artistico del CTB, dal 1989 al 1996, è stato Sandro Sequi - regista maturo e colto, formatosi alla regia lirica - che ha promosso un'eccellente apertura a diverse posizioni stilistiche. Tra i registi chiamati a Brescia da Sequi ricordiamo Roman Viktiuk, José Caldas, Giorgio Marini, Massimo Castri, Federico Tiezzi, Nanni Garella, Mina Mezzadri e Cherif. Negli anni di direzione Sequi - regista che amava definirsi un outsider della scena per la sua scelta di non far parte del filone registico sperimentale e di valorizzare la nostra drammaturgia contemporanea. Sotto la sua direzione la programmazione è stata scandita da cicli successivamente dedicati al teatro russo, al teatro francese e al teatro inglese, con scambi internazionali di grande interesse. Sequi, nel segno della continuità e nel riconoscimento del valore di chi l'aveva preceduto alla guida del CTB realizza una programmazione scegliendo testi che - come lui stesso scrive - sono "di elevato valore letterario, dove la teatralità è emanazione e incarnazione della pagina scritta: il testo come anima del teatro". Lo spettacolo rivelazione della sua direzione è sicuramente La famiglia Schröffenstein di Kleist affidato alla regia di Massimo Castri, da lui realizzato tra movimenti elisabettiani e abbandoni romantici. Tra le regie che portano la firma di Sequi ricordiamo i grandi successi del villeggiante di Gor'kij - e continuando il dialogo e lo scambio con il Teatro Ermolova di Mosca - Anfissa di Andreev, nel 1991, che mostravano la particolare attenzione per quanto di nuovo si verificava in Europa, e attivando scambi con Mosca che si concretarono con la messa in scena di Play Strindberg, allestito per il CTB da Roman Viktiuk con attori italiani e de I villeggianti per la sua regia. Dell'attenzione al teatro francese si ricorda il Progetto Racine con Britannico - Berenice e alla drammaturgia del '900 con Vittime del dovere di Ionesco. Seguiranno poi Finale di partita di Samuel Beckett. Da ricordare dal 1992 le regie di: Elettra, da Sofocle; Non c'è domani, di Julien Green; Capricci di Alfred de Musset; A mosca cieca di Enrico Groppali; La sposa di campagna di William Wycherley.

La stagione 1996/97 ha visto il ritorno allo Stabile bresciano di Cesare Lievi, che ne è stato direttore artistico fino alla fine di giugno 2010. La nuova linea culturale introdotta da Lievi ha visto la valorizzazione della drammaturgia contemporanea italiana ed europea; l'abbattimento delle barriere convenzionali tra teatro di tradizione e teatro sperimentale; la progettazione di spettacoli per spazi non teatrali, alla ricerca di sempre nuove fasce di pubblico. Con Lievi hanno dato il loro contributo artistico numerosi registi (Nanni Garella, Gianfranco Varetto, Werner Waas, Carmela Cicinnati e Peter Exacoustos, Valter Malosti, Andrea Taddei, Renato Gabrielli, François Kahn, Mina Mezzadri, Monica Conti, Vincenzo Pirrotta, Marco Plini, Elena Bucci e Marco Sgroso, Andrea Battistini) Nel corso della sua direzione Cesare Lievi ha diretto per il CTB numerosi

²⁸Fonte: <http://www.centroteatralebresciano.it/chi-siamo/storia>

spettacoli, segnaliamo: Festa d'anime dello stesso Lievi e Caterina di Heilbronn di Heinrich von Kleist, Alla meta di Thomas Bernhard (la cui interpretazione è valse a Franca Nuti il Premio Ubu 1999 come migliore attrice protagonista); Il giorno delle parole degli altri – Un'elegia di Cesare Lievi; Sulla strada maestra di Anton Cechov; Il nuovo inquilino di Eugène Ionesco, primo allestimento sul palcoscenico del rinnovato Teatro Sociale (febbraio 2000).

Spettri di H. Ibsen; Il principe costante di Pedro Calderon de la Barca, The Country di Martin Crimp; Erano tutti miei figli di Arthur Miller; Tempi d'amore Recital per più voci; La brocca rotta di Heinrich von Kleist; Alceste o La recita dell'esilio di Giovanni Raboni; Tradimenti di Harold Pinter, La casa di Bernarda Alba di Federico Garcia Lorca, L'una e l'altra di Botho Strauss. Cesare Lievi per questo spettacolo ha ricevuto il premio della Critica teatrale 2008 come migliore spettacolo dell'anno 2008; Faust e Bauci di J.W.Goethe; Inverno di Jon Fosse, Semplicemente complicato di Thomas Bernhard, ed infine Ifigenia in Tauride. Fanno parte di una fortunata trilogia che comprende, Fotografia di una stanza, Il mio amico Baggio e La Badante (premio UBU 2008 "migliore novità italiana" e "Il Pegaso d'oro" premio internazionale intitolato ad Ennio Flaiano" per la regia), testi di Lievi che compiono una riflessione poetica sulla realtà sociale contemporanea. A Lievi, nel 2009 è stato assegnato il Premio UNESCO alla Cultura.

Un'intensa collaborazione tra lo Stabile e la La Compagnia "Le Belle Bandiere" di Elena Bucci e Marco Sgrosso, sensibili interpreti sia di testi contemporanei sia di originali riletture di drammaturgia classica, avviatasi nel 2006 e tutt'ora in essere, ha prodotto spettacoli di forte suggestione, ricordiamo: Macbeth di William Shakespeare; Hedda Gabler di Ibsen; Juana de la Cruz di Elena Bucci; La locandiera di Carlo Goldoni; L'amante di Harold Pinter; Ella di Herbert Achtenbusch, per la regia e con l'interpretazione di Marco Sgrosso; Antigone ovvero una strategia del rito, da Sofocle. Nella stagione 2011/12 Elena Bucci e Marco Sgrosso hanno guidato un gruppo di giovani attori bresciani nella realizzazione, dopo un periodo di intensa preparazione, di uno spettacolo dal titolo Mythos, risultato di una drammaturgia che è nata dai miti narrati di Eschilo, Sofocle ed Euripide.

Dal 2 luglio 2010 e fino al 31 dicembre 2014 la direzione del CTB Teatro Stabile di Brescia è stata affidata ad Angelo Pastore, già consulente del CTB dal 2000. Pastore si è occupato di programmazione teatrale a partire dagli anni Ottanta, iniziando la sua carriera allo Stabile di Torino; successivamente ha collaborato con il Teatro Franco Parenti di Milano e nel 2009 ha assunto l'incarico di direttore del teatro Quirino di Roma, mantenendo nel contempo la sua collaborazione con il teatro bresciano.

Dal 25 febbraio 2015 e fino alla primavera del 2016, la direzione del CTB è stata affidata al dott. Gian Mario Bandera. Laureatosi in Economia e Commercio all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, ha alle spalle una carriera pluridecennale nell'ambito dello spettacolo dal vivo, cominciata nel 1982, che lo ha portato a relazionarsi con tutte le principali realtà teatrali italiane. Da sempre a fianco di Franco Branciaroli nel Teatro de Gli Incamminati, di cui è stato anche presidente. Come organizzatore teatrale ha maturato un'ampia esperienza al Teatro Manzoni di Monza, del quale ha programmato le stagioni di prosa dal 1993. E' stato amministratore del Centro Servizi per lo spettacolo di Milano e della Cooperativa universitaria Studio e Lavoro di Milano, è attualmente Presidente dell'associazione Imprese Stabili di produzione Teatrale, associata all'AGIS nazionale e Membro del Consiglio Regionale dell'Agis Lombarda.

Consulente artistico dello Stabile bresciano, dalla stessa stagione 2010/2011, è ora Franco Branciaroli, attore e regista poliedrico conosciuto e apprezzato dal pubblico bresciano per le sue indiscusse capacità d'interprete in numerosi spettacoli ospiti nelle Stagioni di Prosa. Fin dal suo debutto, giovanissimo, si presentò sulla scena come uno degli interpreti più originali e attenti, del panorama italiano. Fin dalle sue prime esperienze artistiche calcò le scene al fianco di uomini di teatro come Aldo Trionfo, Carmelo Bene, Luca Ronconi. L'incontro poi con lo scrittore Giovanni Testori diede vita ad una collaborazione professionale che influenzò definitivamente il teatro dell'attore milanese.

Più recentemente lo ricordiamo sui nostri palcoscenici in Otello di Shakespeare per la regia di Gabriele Lavia (1996); in una straordinaria interpretazione, nel ruolo del titolo, di Medea, per la regia di Luca Ronconi (1998); ne La Moscheta (2001); in Cos'è l'amore, dello stesso Branciaroli (2002) e in Caligola (2004) di Camus, per la regia di Claudio Longhi, con le scene del bresciano Giacomo Andrico. Branciaroli volle debuttare proprio a Brescia con Finale di partita di Samuel Beckett, nel 2006, uno spettacolo per la regia dello stesso Branciaroli, esemplare per l'interpretazione serrata e icastica che ancora una volta gli valse il plauso della critica italiana. Con Vita di Galileo di Brecht, con Edipo re - per la regia di Antonio Calenda – del 2008 e con Don Chisciotte, progetto e regia di Branciaroli, del 2009 – interpretazione che gli è valse il premio Pegaso d'oro 2009 –, Branciaroli ha dato prova ancora una volta delle sue grandi qualità istrioniche.

Dal suo arrivo alla guida artistica dello Stabile bresciano, nella stagione 2011/2012, con la messinscena di Servo di scena di Ronald Harwood, Franco Branciaroli, interpretando e curando la regia degli spettacoli di punta del CTB, ha avviato una riflessione sul Teatro e sul suo rapporto con la società attraverso la Memoria

che ne è l'elemento fondamentale, proseguita la stagione successiva attraverso la messinscena e l'interpretazione de Il teatrante, testo graffiante scritto nel 1985 del grande romanziere e drammaturgo austriaco Thomas Bernhard, e raramente rappresentato in Italia.

Con Enrico IV di Luigi Pirandello, Branciaroli chiuderà la stagione di produzione 2013/14, del Teatro Stabile bresciano, continuando così la sua indagine sui grandi personaggi e sui grandi autori del Novecento.

2.2 Assetto istituzionale, struttura organizzativa, sistema di deleghe di Centro Teatrale Bresciano²⁹.

2.2.1 Assetto istituzionale e struttura organizzativa

Centro Teatrale Bresciano è costituito sotto la forma di Associazione senza scopo di lucro. Soci fondatori sono la "Comune di Brescia", la "Provincia di Brescia" e la "Regione Lombardia".

La sede Legale e amministrativa è in Brescia (Piazza della Loggia 6), mentre opera attraverso l'esclusiva disponibilità dei Teatri "Teatro Sociale di Brescia" (Via Felice Cavallotti, 20) e "Teatro Santa Chiara Mina Mezzadri" (Contrada Santa Chiara, 50/a).

Centro Teatrale Bresciano è organismo stabile di produzione del teatro di prosa. Come tale opera al fine di mantenere il riconoscimento della qualifica di teatro di rilevante interesse culturale da parte della Autorità di Governo preposta allo spettacolo, secondo le norme vigenti.

Oltre all'attività primaria di produzione teatrale, il CTB ospita spettacoli singoli e rassegne nel quadro delle attività di sostegno e diffusione del teatro nazionale d'arte e di tradizione. Interviene inoltre a sostegno delle attività di ricerca e di sperimentazione teatrali, collaborando con l'università e le istituzioni scolastiche promuovendo specifiche iniziative teatrali, culturali, formative ed educative.

Alla produzione ed ospitalità teatrali possono affiancarsi la gestione di corsi di aggiornamento e di perfezionamento di quadri artistici e tecnici, nonché di formazione artistica e tecnico-professionale, oltre all'attuazione di iniziative di formazione culturale ed educative, rivolte prevalentemente al territorio bresciano e lombardo ed all'utenza scolastica ed alla realizzazione di servizi complementari, quali la biblioteca ed i centri di documentazione e di studio.

Il CTB può attuare tutte le iniziative promozionali e di merchandising necessarie alla diffusione della propria attività e del proprio marchio. Al CTB gli enti associati possono affidare, finanziandole, l'organizzazione di specifiche iniziative di produzione, programmazione decentrate, ospitalità e servizi tecnici attinenti alla attività teatrale e/o alle attività istituzionali degli enti.

Il CTB può inoltre ideare, organizzare e gestire stagioni teatrali, eventi teatrali e spettacoli in genere anche al di fuori delle proprie sedi istituzionali ed in qualsiasi luogo e spazio atto da ospitare tali eventi.

Il CTB è comunque tenuto a rappresentare non meno del 60% delle recite di spettacoli di propria produzione in sede e/o nel territorio della Regione Lombardia.

Per quanto riguarda i soci, oltre ai soci fondatori possono entrare a far parte di CTB in qualità di "enti sostenitori" su deliberazione dell'Assemblea, enti e soggetti privati che concorrano in maniera al fondo di dotazione nella misura stabilita dall'assemblea all'atto della richiesta dell'accettazione.

Sono organi di CTB l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore e il Collegio dei Revisori dei Conti e durano in carica cinque anni³⁰.

Per quanto riguarda l'Assemblea questa è composta dal rappresentante, o suo delegato, di ciascuno degli enti "soci fondatori" e da eventuali soggetti che rappresentano gli "enti sostenitori". L'Assemblea si riunisce ordinariamente, almeno due volta all'anno.

L'Assemblea è competente, oltre per quanto a questa riservato dalla legge, attraverso le sue deliberazioni per: a) nomina del presidente; b) approvazione dei enti sostenitori; c) nomina del consiglio di amministrazione, sulla base delle indicazioni di nomina dei soci fondatori; d) modifiche statutarie; e) approvazione del bilancio preventivo e il conto consuntivo; f) vigilanza sull'osservanza dello statuto.

²⁹La maggior parte delle informazioni presenti nel paragrafo trovano la loro Fonte nello Statuto del Centro Teatrale Bresciano.

³⁰Si veda art. 12 dello statuto.

Per quanto riguarda il Presidente, oltre ad essere il legale rappresentante del CTB ed a convocare e presiedere l'assemblea e il consiglio di amministrazione, stabilendone l'ordine del giorno e firmandone i verbali, questo ha il potere di assumere impegni e di contrarre obbligazioni nei limiti delle deleghe assegnate dal consiglio di amministrazione.

Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione questo è composto da cinque membri ed è competente, attraverso le sue deliberazioni per: a) la approvazione del progetto di bilancio preventivo e di conto consuntivo; b) l'approvazione de programma triennale ed annuale delle attività proposte dal Direttore, se coerente con il bilancio approvato dall'assemblea; c) delibera in ordine alla disciplina generale delle assunzione, della pianta organizza e relative variazione, all'assunzione del personale non teatrale e, su indicazione del Direttore, al conferimento delle deleghe; d) nomina il Direttore, stabilendo la durata dell'incarico, che in ogni caso non potrà eccedere di sei mesi la durata del consiglio di amministrazione stesso, l'emolumento, le condizioni contrattuali; e) approva i regolamenti di attuazione dello statuto, predisposti dal Direttore, da sottoporre all'assemblea per l'approvazione; f) approva il rendiconto quadrimestrale dei gestione presentato dal direttore; g) accetta le donazioni effettuate a qualsiasi titolo e/o le erogazioni liberali effettuate dai donatori o da altro soggetto.

Per quanto riguarda il Direttore, questo è nominato dal consiglio di amministrazione, tra persone esterne agli organi di CTB e viene scelto i base a documentati requisiti di alte qualificazione e di comprovata esperienza nell'ambito delle attività teatrali, artistiche e/o organizzative. Il direttore ha la direzione artistica e tecnico-amministrativa dell'ente e ne sovrintende la gestione ed il funzionamento; cura l'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea e del consiglio di amministrazione. Il Direttore predispone il programma artistico e finanziario del CTB da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione. Il direttore partecipa senza diritto di voto alle sedute del consiglio di amministrazione e dell'assemblea. Per l'assolvimento delle sue funzione il Direttore può delegare compiti amministrativi o artistici, in tal caso il conferimento di incarichi è approvato dal consiglio di amministrazione.

Per quanto riguarda il controllo della gestione di CTB vi è il Collegio dei Revisori dei Conti che si compone di tre membri, uno designato dalla Regione Lombardia, uno designato dalla Provincia di Brescia e uno designato dall'Autorità di Governo preposto allo spettacolo con funzione di Presidente. I Revisori dei Conti assistono alle adunanze dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione. In ordine ai doveri ed alle responsabilità del Collegio dei Revisori dei Conti si applicano gli articoli 2403, 2404, 2407 del Codice Civile per quanto applicabili.

In relazione ai mezzi per le spese di gestione il CTB provvede con:

- i redditi da patrimonio;
- i proventi derivanti dall'attività d'istituto;
- apporti dei "enti fondatori";
- contributi dei "enti sostenitori";
- interventi finanziari statali;
- Qualsiasi altra erogazione o altro provento.

Gli apporti deli "enti fondatori", non possono essere inferiori ad una somma complessivamente pari al quaranta per cento del contributo statale, salve le effettive disponibilità di bilancio.

Oltre alle figure del Presidente e del Direttore la struttura organizzativa del Centro Teatrale Bresciano prevede, inoltre l'importante ruolo ricoperto dal Responsabile dell'Ufficio Amministrativo in quanto sovrintende tutte le aree inerenti la elaborazione e stesura del Bilancio Preventivo e Consuntivo, la gestione della contabilità generale, della tesoreria, dei temi fiscali e tributari nonché degli adempimenti relativi alla amministrazione del personale.

Relativamente alla gestione dell'attività caratteristica di CTB vi sono uffici preposti per gestire le attività di Comunicazione e Ufficio Stampa, le attività di Produzione degli spettacoli e di gestione delle Tournée identificate negli uffici "Organizzativo" ed "Area Tecnica" e le attività di gestione delle sale / teatri e di gestione della biglietteria con identificate con l'Ufficio "Personale di sale e biglietteria".

Visto quanto sopra la struttura è rappresentata dall'Organigramma che viene pubblicato a latere del presente Modello ed aggiornato a seguito di cambiamenti nella stessa.

2.2.2 Sistema di deleghe e poteri

Centro Teatrale Bresciano è naturalmente dotato di un sistema di deleghe/poteri formalizzato e documentato, risulta dotato di poteri il Presidente e il Direttore e lo stesso ha provveduto ad individuare i procuratori cui delegare una serie di attività.

La documentazione concernente deleghe di poteri, procure o designazioni relative ai consiglieri ed ogni altro dirigente o altro personale di CTB è conservata presso la Segreteria di Direzione.

3 Il Modello di Organizzazione e Gestione del Centro Teatrale Bresciano ai sensi del D. Lgs 231/2001

3.1 Premessa

Come rappresentato nel Codice Etico, Centro Teatrale Bresciano intende affermare il valore di tutti quei principi etici il cui rispetto assicura che gli affari e le attività aziendali siano condotti senza pregiudizio della propria posizione ed immagine, della salute e del lavoro dei propri dipendenti, delle aspettative dei propri azionisti e più in generale dei molteplici portatori di interesse rispetto alle proprie attività.

A tal fine, Centro Teatrale Bresciano è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo, fra l'altro, a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

Per tale ragione, nell'adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231") e conformemente agli indirizzi delle Linee Guida emesse da Confindustria, CTB persegue oltre al beneficio dell'esimente, anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio Sistema di Controllo Interno, assicurandone nel tempo l'aderenza alle buone pratiche e ad elevati standard etici, favorendo al contempo un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

Infine, CTB si è dotata di un proprio PTPCT³¹ ed in ossequio alle linee guida ANAC intende armonizzare i propri sistemi di controllo prevedendo il coordinamento delle attività di monitoraggio effettuate da OdV ed RPC e la biunivocità dei flussi informativi tra gli organismi.

I dipendenti del CTB, poi, sono tenuti al rispetto del Codice di Comportamento di cui al DPR 16-04-2013.

3.2 Destinatari del Modello

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati a tutti coloro che operano, a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a tutti i soggetti terzi con cui CTB entra in relazione.

In particolare, gli organi sociali, il management e il personale dipendente sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione dei principi e dei contenuti del Modello 231 senza eccezione alcuna.

I collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con CTB sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

I dipendenti del CTB, come si è già detto sopra, sono tenuti ad osservare anche il Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici di cui al DPR 16-04-2013, il cui contenuto è integralmente pubblicato sul sito del CTB

Centro Teatrale Bresciano assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti, i partner commerciali e finanziari, i fornitori, i clienti e – in generale – tutti i terzi con i quali CTB intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione, nonché a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali carenze.

3.3 Finalità e principi del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, CTB si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

³¹Il PTPCT di CTB è stato approvato, nella versione aggiornata, con delibera 30 gennaio 2018 da parte del Consiglio di Amministrazione.

ribadire che Centro Teatrale Bresciano condanna i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici di CTB;

adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;

informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare a CTB all'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, nonché della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare, ed evidenziare i potenziali effetti negativi anche indiretti su tutti i portatori di interesse;

consentire a CTB un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Mediante le attività di Formazione e Comunicazione descritte al successivo capitolo La formazione delle risorse e la diffusione del Modello, CTB intende inoltre rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, nonché del fatto che alla violazione dello stesso conseguono le relative sanzioni disciplinari.

I principi adottati nella costruzione del Modello sono in particolare finalizzati a superare un eventuale sindacato di merito sull'efficacia esimente del Modello, come di seguito illustrato:

per il Modello:

- sono state individuate le attività/processi nel cui ambito possono essere commessi reati;
- i protocolli di controllo sono stati definiti (disegnati) in modo tale da non poter essere elusi se non fraudolentemente (vale a dire, con la volontà di ingannare);
- si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
- sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello.

per l'Organismo di Vigilanza:

- ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni di CTB.
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità³² al fine di evitare che i soggetti apicali che gestiscono i processi o le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio³³

è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

sono stati rivisti i processi decisionali di CTB concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di natura colposa concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, si è fatto specifico riferimento alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008.

Per la valutazione e l'adeguatezza delle misure preventive relative ai reati di riciclaggio ed autoriciclaggio si è fatto riferimento anche agli indicatori di rischio con riferimento ad operazioni, ovvero flussi in entrata ed in

³²In particolare sono considerati strumentali quei processi che possono comportare o generare la formazione della provvista di denaro e/o di altra utilità necessaria all'esecuzione della potenziale attività corruttiva in senso stretto, individuata all'interno delle attività sensibili elencati nelle categorie di reato presupposto della Pubblica Amministrazione e della Corruzione tra privati.

³³I processi di gestione delle risorse finanziarie e delle altre utilità sono gestiti all'interno di una Sezione dedicata della Parte Speciale del Modello;

uscita definiti sospetti secondo le previsioni del D.Lgs 231/2007 – meglio conosciuto come normativa antiriciclaggio³⁴

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati ambientali, si è fatto riferimento alle previsioni ed agli indirizzi del Testo Unico Ambiente e alle buone pratiche di riferimento per la “Gestione del Sistema Ambientale”.

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive si sono inoltre tenute in specifica considerazione le responsabilità relative ai reati cosiddetti transnazionali introdotte dalla Legge 146/2006.

Più in generale, nella definizione del proprio Modello Centro Teatrale Bresciano si è basata si è basata anche sul codice di comportamento redatto da Confindustria (“Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001”)³⁵ (fonte: www.confindustria.it).

Centro Teatrale Bresciano ha in particolare tenuto in specifica considerazione i principi generali concernenti l’identificazione dei controlli nell’ambito del Modello richiamati da tali Linee Guida:

Il principio di “segregazione dei compiti”, o di “segregazione delle funzioni”: “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

Il sistema deve garantire l’applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione.

Inoltre, occorre che:

- a) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- b) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione;
- c) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all’occorrenza, un’agevole ricostruzione ex post

Il principio di “tracciabilità” delle operazioni/transazioni: “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l’adozione delle misure di sicurezza già previste dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali.

L’articolo 31 del Codice, infatti, prescrive l’adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo “i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta”.

Il principio di “documentazione delle attività di controllo”: “Documentazione dei controlli” (riferito all’esecuzione dei controlli, da non confondersi con la documentazione dei controlli da effettuarsi).

L’implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell’ambito del complessivo Sistema di Controllo Interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, etc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, etc.).

3.4 Metodologia per la predisposizione e l’aggiornamento del Modello

A fronte della possibilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 in merito alla possibile efficacia esimente dell’adozione di un modello di organizzazione e gestione volto a prevenire i reati presupposto rispetto alla

³⁴Si fa riferimento all’attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.

³⁵Aggiornamento rilasciato a Marzo 2014, come previsto dal D.Lgs 231/2001 (art. 6 comma, 3). Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l’approvazione definitiva.

responsabilità amministrativa, e da quanto indicato dalla Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 1134 del 8 novembre 2017, Centro Teatrale Bresciano ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione, adozione ed attuazione del proprio modello organizzativo utile a tale scopo.

In coerenza metodologica con quanto richiesto dalla legge e con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ai fini dell'aggiornamento del proprio Modello 231 CTB svolge le seguenti principali attività:

- identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame delle attività caratteristiche del CTB e confronto con il Direttore del Teatro ed i suoi diretti collaboratori che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza; l'analisi è stata diretta all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento delle attività nelle quali possa ancorché ipoteticamente configurarsi il rischio di condotte illecite che possano realizzare o sfociare nella commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs 231/2001 (analisi rischio reato ed identificazione delle attività sensibili);
- definizione dei protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei ad assicurare che la gestione delle risorse finanziarie e delle utilità in genere non consentano il formarsi della provvista necessaria alla commissione di reati presupposto;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere, conformemente all'approccio integrato alla conformità adottato dalla Società;
- disegno ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;
- definizione/ revisione della composizione, delle attribuzioni e delle modalità per la dotazione di risorse dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione/ revisione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione/ revisione delle modalità di verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello.

Più specificatamente, i principi adottati nella costruzione del Modello in coerenza con i requisiti necessari ai sensi della norma e della giurisprudenza di merito in tema di idoneità ed efficace attuazione del Modello, sono stati in particolare i seguenti:

- nell'ambito delle attività di verifica indipendente, è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati presupposto per i quali è stata valutato esservi, ancorché in via ipotetica o remota, un pericolo di commissione; in particolare:
 - sono stati individuati i reati presupposto applicabili in funzione del business e settore in cui opera CTB (analisi rischio reato)
 - sono stati individuati i processi e le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati ritenuti applicabili al punto precedente;
 - sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e di tutte le risorse che possono costituire supporto e presupposto alla commissione dei reati corruttivi sia nei confronti della pubblica amministrazione che del settore privato;
 - con riguardo ai protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da assicurare ragionevolmente che i reati presupposto non possano essere commessi se non eludendo gli stessi protocolli di controllo in modo fraudolento;
 - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
 - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello;

- è stato affidato ad un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; in particolare:
 - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società;
- è stato introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello,
- è stato introdotto una procedura in materia di *whistleblowing* in linea con quanto previsto all'art. 6, commi 2-*bis*, così sostituito dall'art. 24, comma 5, D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.
- sono stati introdotto obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.5 Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di Centro Teatrale Bresciano

3.5.1 Requisiti di legge

Per i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto l'art. 6 del D. Lgs 231/2001 prevede al comma 2 in particolare i seguenti requisiti:

- che siano individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- che siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- che siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- che sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ed in linea con i successivi commi 2-*bis*, 2-*ter*, 2-*quater*.

Alla luce di tali requisiti e delle più generali considerazioni sviluppate nel presente documento, CTB ha individuato le componenti organizzative e documentali del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

3.5.2 Componenti del Modello di CTB

Il Modello, descritto è composto in un complesso articolato di documenti, è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Centro Teatrale Bresciano, ed è composto dai seguenti elementi:

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;

Organismo di Vigilanza;

Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio;

Piano di formazione e comunicazione;

Codice Etico;

Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici di cui al DPR 16-04-2013.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza (di seguito PTPCT) ed in particolare ai principi di comportamenti e protocolli di controllo definiti nei relativi allegati;

Le procedure e le norme interne tempo per tempo emanate da CTB ed al cui integrale rispetto sono chiamati tutti i soggetti apicali e subordinati cui le stesse risultino applicabili.

Debbono inoltre intendersi come componenti del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Centro Teatrale Bresciano i "Regolamenti e le procedure" interni definiti per specifiche materie.

Ai seguenti paragrafi sono descritte in breve le componenti del Modello, con i riferimenti ai documenti che tali componenti costituiscono o in cui tali componenti sono descritte.

3.5.3 Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

E' il presente documento; si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in più sezioni per ciascuna categoria o insieme di categorie di "reati presupposto".

La Parte Generale include i seguenti principali elementi:

discussione del quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);

descrizione del sistema di governance e dell'assetto organizzativo di Centro Teatrale Bresciano;

descrizione del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Centro Teatrale Bresciano ex D. Lgs. 231/2001, inclusa la descrizione della metodologia adottata per la sua predisposizione, adozione ed attuazione;

descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;

descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;

descrizione del Piano di Formazione e Comunicazione previsto per la diffusione e l'applicazione del Modello;

descrizione delle modalità previsto per l'aggiornamento ed adeguamento periodico e tempestivo del Modello;

descrizione della complementarità ed integrazione del Modello, del Codice Etico e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza.

La Parte Speciale del documento descrittivo del Modello che include una sezione, codificata come «Sezione 00», dedicata alle attività/processi e relativi protocolli di controllo individuati per gestire tutte le risorse finanziarie e/o delle altre utilità intese come l'insieme delle attività che possono comportare o generare la formazione della provvista di denaro e/o di altra utilità necessaria all'esecuzione della potenziale attività corruttiva poste a prevenzione dei reati presupposto legati alla fattispecie corruttiva sia per il settore della Pubblica Amministrazione (Sezione N.01) che per il settore privato (Sezione N.02).

Le altre Sezioni che includono per ciascuna categoria di reati presupposto i seguenti principali elementi:

- elencazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (i c.d. reati presupposto della sezione);
- elencazione delle "sensibili", ovvero delle le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposto della sezione;
- la descrizione, per ciascuna attività sensibile, dei protocolli di controllo che la Società adotta per la prevenzione dei reati presupposto.

La Parte delle Misure Anticorruzione e Trasparenza declinate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza.

3.5.4 Organismo di Vigilanza

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza e ne ha nominato i componenti i cui compiti, poteri, e flussi informativi sono definiti al capitolo 4 della parte generale del presente Modello.

3.5.5 Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio

Il Modello include un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso; tale sistema disciplinare è descritto al successivo capitolo Il Sistema Disciplinare, che illustra le sanzioni in capo al personale ed agli organi societari e rimanda, per gli aspetti applicabili, al sistema disciplinare previsto dai contratti nazionali di lavoro e dai codici e regolamenti aziendali interni.

3.5.6 Formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello

La descrizione delle attività di Formazione e Comunicazione al personale dipendente ed agli altri soggetti che interagiscono con la Società costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto al successivo capitolo 6.

3.5.7.1. Codice Etico del Centro Teatrale Bresciano

Il Codice Etico del Centro Teatrale Bresciano, componente cardine del Modello, illustra i principi e gli standard di comportamento che CTB rispetta nella conduzione degli affari e nella gestione delle relazioni al proprio interno, con le istituzioni e la pubblica amministrazione, con i clienti ed i fornitori, e con partiti ed associazioni anche politiche in genere (stakeholders).

Il Codice Etico del Centro Teatrale Bresciano rappresenta per il presente Modello un elemento fondamentale e componente necessaria, in quanto definisce i principi e le norme comportamentali sui quali si incardinano i protocolli di controllo previsti dal presente Modello.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito www.centroteatralebreosciano.it

3.5.7.2. Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ex DPR 16/4/2013 n. 62

Il CTB, come organismo stabile per la produzione del teatro di prosa, è organizzato in forma di associazione riconosciuta i cui soci fondatori sono il Comune di Brescia, La provincia di Brescia e la Regione Lombardia. Il CTB rientra quindi nella definizione di Amministrazione Pubblica di cui all'art. 1, comma 2 della Legge sul Pubblico Impiego (DLT 30-03-2001 n.165) e, di conseguenza, i suoi dipendenti sono soggetti al Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici di cui al DPR 16-04-2013.

3.5.8 Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza

L'ambito di azione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza diverso e complementare con quello del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d. lgs 231/2001. Difatti il d.lgs. n. 231 del 2001 ha la finalità di prevenire e contenere il rischio di commissione anche dei reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione commessi "nell'interesse o a vantaggio" della società mentre gli illeciti compiuti da soggetti subordinati o apicali nel loro esclusivo interesse e quindi anche a danno dell'Ente (cd "corruzione passiva") sono di competenza del PTPCT.

Pertanto il PTPC, con i suoi allegati, si colloca come una sezione apposita (denominata "Parte delle Misure Anticorruzione e Trasparenza") chiaramente identificabile all'interno del Modello 231 perché, come suggerito dalle linee guida ANAC, bisogna tener conto che ai due strumenti sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. In particolare all'interno del PTPCT sono descritti gli elementi di raccordo con il presente Modello 231 e i protocolli dell'Area Appalti e Assunzioni sono definiti nel PTPCT e richiamati nel

Modello 231; distinti risultano anche i rispettivi soggetti deputati alla loro vigilanza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, per quanto riguarda il PTPCT, e l'Organismo di Vigilanza, per quanto riguarda il Modello 231.

3.5.9 Regolamenti, procedure e norme interne del Centro Teatrale Bresciano

Come già ricordato i "Regolamenti", le procedure e le norme interne di CTB tempo per tempo in vigore debbono intendersi come componente integrante del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Centro teatrale Bresciano; infatti, poiché all'integrale rispetto di tali regolamenti e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, esse costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti che CTB utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi alla cui realizzazione sono volte le norme introdotte dal D. Lgs. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

Pertanto i protocolli di controllo relativi alle attività strumentali e sensibili dovranno nel medio termine trovare normalizzazione e formalizzazione all'interno di Regolamenti e Procedure interne e tra queste si ritengono prioritarie le seguenti:

- Negoziazione, stipulazione e/o esecuzione, in qualità di stazione appaltante, di contratti di fornitura di beni, servizi e consulenze (compreso appalti di manodopera indiretta)
- Assunzione del Personale
- Assegnazione incarichi ad esperti esterni
- Elaborazione e predisposizione del bilancio e gestione degli adempimenti di segreteria societaria
- Gestione degli aspetti amministrativo/contabili (es. contabilità clienti e fornitori) e dei flussi finanziari (es. Gestione pagamenti, Gestione delle carte di credito aziendali, Gestione della piccola cassa direzionale, Gestione incassi da attività di biglietteria, Gestione incassi da attività direzionale, riconciliazioni bancarie).
- Gestione dei rapporti con la PA (es. Gestione di adempimenti e/o richieste di autorizzazioni/licenze, verifiche, ispezioni nei confronti della PA, PU, IPS, Gestione delle attività inerenti ad un processo civile, penale o amministrativo che vede coinvolta CTB, Gestione degli adempimenti fiscali e previdenziali in materie di personale, Gestione degli stanziamenti per imposte - determinazione imposte dirette ed indirette e predisposizione modelli di versamento / dichiarazioni, ecc.).
- Gestione dell'attività di acquisizione e/o rendicontazione di fondi pubblici (es contributo statale derivante dal riparto del Fondo Unico per lo Spettacolo (F.U.S.) e/o fondi provenienti da enti pubblici finanziatori.
- Gestione dei protocolli d'intesa nei confronti di istituzioni pubbliche per sviluppo di attività socio culturali e/o progetti speciali.
- Gestire la trattativa, stipulare il contratto di vendita della tournée e/o accordi di co-produzione, nonché gestione delle relative attività amministrative (es. emissione fatture e/o ribaltamento costi).
- Gestione delle note spese dipendenti per viaggi e trasferte incluse le spese per rappresentanza.
- Gestione dei titoli di accesso gratuiti ed a tariffa agevolata e/o in convenzioni [Abbonamento e/o Biglietto singolo], nonché dell'omaggistica diversa dai titoli di accesso agli spettacoli.

Infine si ritiene che CTB debba anche formalizzare una procedura per la gestione delle segnalazioni così come definite all'interno del paragrafo 4.4.2 della presente Parte Generale.

4 L'Organismo di Vigilanza di Centro Teatrale Bresciano

4.1 Requisiti e composizione

4.1.1 Requisiti

L'efficacia esimente di un Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che sia stato adottato ed efficacemente attuato, è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'ente a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"); in assenza di tali indicazioni, Centro Teatrale Bresciano ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di categoria applicabili.

In particolare, la giurisprudenza, la dottrina e le linee guida di categoria (in particolare le linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli ex D. Lgs. 231/2001) evidenziano come il discrimine nelle valutazioni di sindacato sull'efficacia del Modello concernenti l'Organismo di Vigilanza sia costituito dall'effettività attuale e potenziale dell'azione dello stesso Organismo.

Sulla base di tali fonti è possibile ricostruire i principali requisiti in capo ai singoli componenti, ovvero all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

- a) Composizione;
- 5 Autonomia ed indipendenza;
- 6 Professionalità;
- 7 Onorabilità;
- 8 Continuità ed efficacia dell'azione;
- 9 Dotazione di risorse.

I seguenti paragrafi discutono separatamente ciascuno di tali requisiti, evidenziando le fonti alle quali ci si è rifatti nella discussione.

a) Composizione

L'Organismo deve essere interno all'ente, anche se possono farne parte soggetti esterni (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003; relazione di accompagnamento al D. Lgs.).

L'organismo può avere composizione collegiale; per enti di dimensioni medio-grandi la forma collegiale si impone (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).

b) Autonomia ed indipendenza

I componenti dell'Organismo devono essere indipendenti (i componenti l'OdV non possono ricoprire cariche operative, apicali o gestionali in una Società controllata (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.)).

L'OdV deve essere posizionato "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile" (linee guida Confindustria).

L'operato dell'OdV non è sindacabile da altri organismi o strutture aziendali, ferme le prerogative dell'Organo Amministrativo (linee guida Confindustria).

L'OdV è autorizzato ad accedere a tutte le funzioni aziendali per raccogliere le informazioni ed i dati necessari allo svolgimento dei propri compiti (linee guida Confindustria).

In capo all'OdV non debbono essere posti compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (linee guida Confindustria).

c) Professionalità

L'OdV deve essere dotato di sufficiente professionalità (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

Il connotato della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività dell’OdV (linee guida Confindustria).

d) Onorabilità

L’ente deve prevedere cause di ineleggibilità o revoca dei componenti dell’OdV che evitino che un soggetto condannato per reati-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 possa rimanere in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

e) Continuità ed efficacia dell’azione

Il Modello deve essere “attuato”, il che implica che l’OdV deve essere “attivo” (Trib. Milano, 24 ottobre 2004, Siemens AG - Trib. Bari 18 aprile 2005).

L’OdV deve conoscere puntualmente attività sociali e rischi dell’ente; le relazioni dell’OdV non possono essere eccessivamente generiche; il regolamento dell’OdV deve prevedere tempistica e modalità di attuazione delle attività ispettive; i protocolli di prevenzione nel Modello devono essere concreti e dettagliati; i contenuti e le modalità di erogazione dei corsi di formazione 231 devono essere oggetto di verifica da parte dell’OdV (ordinanza G.I.P. Tribunale Napoli 26 giugno 2007).

La continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione dei Modelli 231 particolarmente articolati e complessi nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all’attività di vigilanza del modello e “priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico finanziari” (linee guida Confindustria).

f) Dotazione di risorse

L’Organismo di Vigilanza dispone di una dotazione adeguata di risorse finanziarie (linee guida Confindustria).

4.1.2 Composizione

In ottemperanza a quanto stabilito dalla legge e tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di Confindustria, Centro Teatrale Bresciano ha identificato per il proprio Organismo di Vigilanza nella composizione plurisoggettiva che può essere composto sia da soggetti esterni che interni alla Società.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell’OdV, all’individuazione, nomina e sostituzione dei componenti stessi, all’indicazione del componente destinato ad assumere il ruolo di presidente, alla durata in carica dei componenti (qualora non coincidente con la durata del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati) e all’emolumento da riconoscer loro, sono demandate al Consiglio di Amministrazione e meglio precisate nei paragrafi successivi.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza

4.2.1. Nomina e durata della carica

L’Organismo di Vigilanza di Centro Teatrale Bresciano è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; i componenti dell’Organismo di Vigilanza restano in carica per durata del Consiglio di Amministrazione e sono rieleggibili.

L’Organismo di Vigilanza decade alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad *interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell’Organismo di Vigilanza.

4.2.3 Cause di ineleggibilità e decadenza

La nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza è condizionata alla assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione muniti di deleghe esecutive, soggetti apicali in genere, e revisori dei conti;

presentare conflitti di interesse, anche potenziali, con CTB tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con CTB stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;

essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole su CTB;

aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigenza della carica;

aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;

aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;

aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, ecc);

la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui CTB si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico di CTB, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

4.2.4. Revoca e sostituzione

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza la revoca di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previa l'approvazione del Collegio dei Revisori.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa semestrale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Revisori di cui al successivo paragrafo Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di CTB ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);

l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di cessazione dall'incarico per le cause di decadenza previste al paragrafo 4.2.2. del presente documento, per revoca, oltre che per morte o rinuncia da parte di uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio come di seguito descritto.

Ove si verifichi una o più cause di decadenza indicate nel presente documento, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV (cio vale se in composizione plurisoggettiva), stabilisce un termine non superiore a 30 giorni entro il quale deve poter cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata,

il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere (senza indugio) le opportune deliberazioni per la sua sostituzione.

In caso di revoca, di morte o rinuncia da parte di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione procede (senza indugio), e comunque entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento, alle opportune deliberazioni per la sua sostituzione.

Qualora la cessazione dall'incarico per decadenza, revoca, morte o rinuncia si verifichi per tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede (senza indugio), e comunque entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento, a nominare un nuovo OdV, informandone il Collegio dei Revisori.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio dei Revisori – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di CTB.

Restano fermi i poteri e le prerogative dell'organo amministrativo in materia di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato anche dell'OdV, in quanto è all'organo amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1 lettera b) del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno di CTB e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, modifiche normative o altre situazioni che comunque rendano opportuno l'aggiornamento del Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività/processi sensibili;
- mantenere un collegamento costante con il Collegio dei Revisori, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo a CTB;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio dei Revisori;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le modalità di utilizzo delle risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire l'acquisizione e/o la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati; tale previsione di spesa dovrà essere in ogni caso adeguata rispetto al fine di garantire l'efficacia della propria attività;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi direzione, funzione, unità esponente o dipendente di CTB – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni a CTB;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

L'Organismo di Vigilanza potrà, nello svolgimento dei compiti affidatigli, giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le strutture di CTB, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi:

- del Responsabile Amministrativo, ad esempio in ordine al controllo per la gestione dei flussi finanziari;
- del Responsabile della Prevenzione e Protezione della Sicurezza (RSPP) in ordine ai temi inerenti la gestione del Sistema di Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro e di gestione dei cantieri mobili temporanei.
- del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) in ordine ai temi inerenti la gestione dei controlli volti a minimizzare i rischi corruttivi che sono definiti anche all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza.

L'Organismo di Vigilanza di CTB ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e di curarne l'aggiornamento. Lo stesso non è responsabile di prevenire la commissione di reati né ha funzioni di garanzia in relazione ad alcuno dei beni giuridici protetti dal D. Lgs 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione di CTB curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

CTB stipula a beneficio dei componenti l'Organismo di Vigilanza idonea copertura assicurativa contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

4.4. Disciplina delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

4.4.1. Premessa:

La Legge 190 del 2012 all'art. 1 comma 51, ha inserito nel testo unico sul pubblico impiego un articolo inerente alla tutela del dipendente pubblico che segnala l'illecito.

Successivamente la Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha esteso al settore privato la disciplina dei sistemi interni di segnalazione e ha integrato la precedente normativa valida per i dipendenti pubblici con la finalità di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni di illegalità all'interno di enti pubblici e privati.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha indicato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)".

CTB inserisce nell'ambito del Modello Organizzativo la disciplina delle segnalazioni di violazioni di legge e del Modello Organizzativo uniformandosi sia alle linee guida indicate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione sia alle prassi invalsi nel settore privato rientranti nella disciplina del comma 2-bis della Legge 30 novembre 2017, n. 179 in quanto oggetto delle violazioni del presente Modello Organizzativo possono essere sia norme attinenti alla corruzione nella pubblica amministrazione, sia norme estranee alla disciplina dell'anticorruzione.

Successivamente il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63. ed entrato in vigore in data 30 marzo 2023) ha introdotto un'ulteriore <<disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato>> (Art.1) .

Lo scopo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 è disciplinare la protezione dei whistleblower all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, a partire dal principio che coloro "che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione".

Tale decreto Legislativo si applica al CTB in quanto ente pubblico. Si è quindi proceduto a regolate

4.4.2) SINTESI E SCOPO

Scopo del presente documento è normare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di notizie riguardanti comportamenti e pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 e nel Modello Anticorruzione nonché presunte violazioni di normative e leggi nello svolgimento delle attività lavorative che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, all'Ente o al Gruppo di cui fa parte.

La presente procedura, in particolare, intende:

- promuovere una cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica;
- consentire a Centro Teatrale Bresciano (di seguito "CTB" o "l'Ente") di essere tempestivamente informata su fatti o condotte contrari ai principi etici perseguiti, al fine di un sollecito intervento, nonché di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire ai destinatari le linee guida per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera efficace e "responsabile".

Il documento ha, infine, l'obiettivo di garantire che le attività operative siano svolte nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza e correttezza, in conformità al D.Lgs. 231/01 e più in generale alle Leggi ed ai regolamenti applicabili, nonché nel rispetto del Codice Etico aziendale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del Modello Anticorruzione.

4.4.3) Campo di applicazione / DESTINATARI

I destinatari della presente Procedura Operativa sono gli amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti del CTB nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con l'Ente rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Il presente documento ha decorrenza dalla data di emissione ed ha validità a tempo indeterminato, salvo incorra la necessità di apportare variazioni e/o integrazioni o di emettere procedure sostitutive.

4.4.4 Riferimenti

La presente procedura fa riferimento ai seguenti documenti correlati:

- I. Codice Etico;*
- II. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;*
- III. Modello Anticorruzione*

4.4.5 definizioni

Segnalante (Whistleblower)

È il soggetto che effettua una segnalazione. Il ruolo del segnalante è quello di effettuare la segnalazione senza adozione di ulteriori iniziative / azioni correttive.

Facilitatore

Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Responsabile dell'investigazione

È il soggetto responsabile della decisione di avvio della fase di investigazione, della valutazione e dell'esito finale della segnalazione. In tal senso, il soggetto responsabile dell'avvio della fase di investigazione è l'Organismo di Vigilanza dell'Ente istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01.

c) Segnalazione

È ogni notizia riguardante (i) comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o (ii) pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nel Modello Anticorruzione nello svolgimento delle attività lavorative. La segnalazione può essere:

- XXIII. ***circostanziata***: se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, l'Ente/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo);
- XXIV. ***confidenziale***: se il segnalante decide di identificarsi e il contenuto della denuncia non è accessibile a terzi, garantendo così la riservatezza della segnalazione effettuata;
- XXV. ***anonima***: se il segnalante non si identifica inviando la segnalazione all'Ente in modo anonimo.

d) Presunte violazioni e irregolarità

Sono definite ogni qualvolta si abbia un sospetto fondato su elementi ragionevoli in relazione a:

- XXVI. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- XXVII. violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dall'Ente;
- XXVIII. violazione del Modello Anticorruzione;
- XXIX. violazione del Codice Etico.

1. Conflitto di interessi

Si materializza in qualsiasi situazione nella quale il soggetto incaricato di investigare la segnalazione, abbia interessi personali e/o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per lo svolgimento del compito, tale da non consentire una valutazione oggettiva della segnalazione. Ogni situazione di Conflitto di interessi deve essere dichiarata ed evitata assegnando le verifiche a Funzioni o soggetti differenti.

2. Ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

4.4.6 MODALITÀ OPERATIVE

4.4.4.1. Introduzione

L'Ente incoraggia e tutela dipendenti, collaboratori e terzi a segnalare circostanze sospette fornendo canali protetti e accessibili attraverso i quali effettuare le segnalazioni e garantisce riservatezza e protezione anche ai facilitatori e ai familiari dei segnalanti.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettui la segnalazione. Coloro che dovessero porre in essere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante saranno soggetti ai provvedimenti disciplinari previsti e consentiti in relazione alla tipologia contrattuale adottata ed alla relativa disciplina legale o contrattuale applicabile, ivi compresa la denuncia presso le competenti Autorità Giudiziarie.

La presente procedura presume che il segnalante agisca in buona fede. Il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti e consentiti in relazione alla tipologia contrattuale adottata ed alla relativa disciplina legale o contrattuale applicabile, ivi compresa la denuncia presso le competenti Autorità Giudiziarie.

4.4.4.2. Fonti di segnalazioni / informazioni

Le segnalazioni possono essere inviate attraverso diverse tipologie di canali. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza dell'Ente, attraverso la dedicata casella di posta elettronica (i.e.: **ctb-segnalazioni@studio-231.it**), come previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- segnalazioni tramite posta interna e/o posta ricevuta all'indirizzo fisico dell'Ente (Via, n., Città) riservata all'attenzione dell'O.d.V.;

- segnalazioni ufficiali trasmesse all'O.d.V. dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione o da altri soggetti titolari (es. Direttore Generale).

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dall'origine, sono numerate e archiviate in un apposito registro delle segnalazioni a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4.4.4.3. Classificazione delle segnalazioni

Il segnalante è tenuto a effettuare segnalazioni in buona fede e il più possibile circostanziate, evidenziando l'argomento della segnalazione e allegando eventuali documenti ritenuti rilevanti.

In particolare, l'argomento della segnalazione deve essere indicato in base alla violazione o alla presunta irregolarità, in riferimento a una delle seguenti categorie dettagliate nell'Allegato 1:

1. Atti di corruzione e frode;
2. Violazioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
3. Violazioni in materia ambientale;
4. Violazione dei diritti umani, in materia di rispetto delle diversità e dell'inclusione, e dei diritti delle comunità locali;
5. Violazioni contabili in materia di flussi finanziari o riciclaggio;
6. Furto o utilizzo improprio delle risorse e dei beni aziendali;
7. Violazione della privacy, della riservatezza dei dati e delle informazioni;
8. Conflitti di interesse;
9. Violazioni in fase di gara e normativa appalti.

Il segnalante, nel caso in cui abbia utilizzato l'apposita piattaforma, può monitorare lo stato della segnalazione, verificando anche la presenza di eventuali richieste di approfondimento da parte della Struttura di gestione delle segnalazioni.

4.4.4.4. Gestione delle segnalazioni ricevute

L'Organismo di Vigilanza dell'Ente, a seguito del ricevimento di segnalazioni/informazioni, rilascia al segnalante apposito avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa. Decide poi se procedere o meno alla fase di investigazione rispetto alle segnalazioni ricevute, valutando gli elementi oggettivi apportati nelle segnalazioni stesse, tali per cui queste possano essere definite circostanziate e consentire l'avvio di una verifica di approfondimento. Sono considerate accettabili anche le segnalazioni anonime laddove queste siano circostanziate.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza dovesse ritenere la segnalazione non rilevante (ad esempio perché non rientrante nelle casistiche previste per le Segnalazioni) o non sufficientemente circostanziata per avviare verifiche, provvede ad archiviare la stessa dandone comunicazione al Segnalante.

L'OdV, nel caso in cui ritenga di procedere in presenza di fatti o situazioni circostanziate, potrà decidere se svolgere le verifiche direttamente, coinvolgere una società esterna attraverso l'utilizzo del proprio budget

A conclusione del processo di analisi delle segnalazioni l'OdV, anche con il supporto di consulenti esterni, redige un report dell'investigazione e lo trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione/Direttore

Generale dell'Ente attraverso forme e modalità tali da salvaguardare l'identità del segnalante nel caso in cui si sia identificato. Qualora il Direttore Generale sia coinvolto nei fatti oggetto di segnalazione e/o di investigazione, l'Organismo di Vigilanza trasmette l'esito dell'investigazione - in base alle circostanze - agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale.

Le sanzioni rispetto alle violazioni accertate verranno adottate dagli organi che risulteranno competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni dell'Ente. L'Organismo di Vigilanza archivia tutta la documentazione relativa alla segnalazione e alla relativa investigazione.

Nel caso in cui al termine delle investigazioni non siano emersi elementi tali da confermare la fondatezza di quanto riportato nella segnalazione, l'OdV procede con l'archiviazione del caso, dandone informativa al Consiglio di Amministrazione all'interno della propria relazione periodica.

Nella relazione di cui sopra sono comunque riportati tutti i casi archiviati ed anche eventuali spunti di miglioramento relativi alla gestione dei processi aziendali o delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01 che possono essere emersi dalle verifiche sulle segnalazioni.

Fatto salvo quanto sopra, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento sopracitato, l'Organismo di Vigilanza, dovrà fornire riscontro al segnalante circa l'esito della segnalazione. Laddove la complessità del caso e la raccolta delle informazioni dovessero richiedere una cornice maggiore di tempo del previsto, il Responsabile dell'Investigazione fornirà, allo scadere dei tre mesi di cui sopra, riscontro alla persona segnalante, riportando:

- lo stato alla data delle investigazioni;
- le motivazioni del protrarsi dell'investigazione oltre i tre mesi;
- una data di presunta risoluzione dell'investigazione in corso.

4.4.4.5. Riservatezza e Tutela della Privacy

L'Ente garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il soggetto che effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rilevano infondate, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o all'Ente, può essere soggetto, a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che alle ulteriori opportune azioni normativamente previste.

La massima riservatezza è garantita sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge italiana e del Regolamento Europeo 679/2016. Nel caso di segnalazioni relative a situazioni verificatesi in Paesi diversi dall'Italia o di un segnalante non residente in Italia (nel caso di segnalazione non anonima), la segnalazione, i dati del segnalante e la documentazione a questa associata sono comunque trattati in base alle disposizioni di legge italiane.

Documenti, foto, video, registrazioni audio inviate dal segnalante che possono rappresentare una violazione della "privacy", della riservatezza o di altro diritto personale, o che abbiano contenuto diffamatorio e calunnioso, possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari o di segnalazione alle autorità competenti.

4.4.4.6. Divieto di Ritorsione

I soggetti segnalanti non possono subire alcuna ritorsione a seguito della segnalazione, il divieto di ritorsione è esteso anche ai soggetti connessi al segnalante quali facilitatori, familiari del segnalante e enti giuridici connessi al segnalante.

Sono configurabili come ritorsioni le seguenti condotte:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

4.5 Informazioni periodiche verso l'Organismo di Vigilanza

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle aree/funzioni/uffici aziendali che operano nell'ambito di attività/processi sensibili, le informazioni concernenti:

le risultanze periodiche di eventuali attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);

eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili che possano suggerire la presenza di rischi in merito alla commissione di reati da parte di esponenti o personale aziendale.

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, indici di anomalia per il reato di riciclaggio e/o autoriciclaggio prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, commesse attribuite da enti pubblici, etc., per i quali si ravvisino elementi di criticità che non rientrano nella normale conduzione degli affari);

provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere CTB;

richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione a reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;

richieste, rapporti e comunicazioni relative ad ispezioni di Autorità Pubbliche, Autorità Amministrative Indipendenti;

rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello quali ad esempio rapporti periodici da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, del Responsabile della gestione delle tematiche ambientali, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

notizie relative a procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza tempo per tempo elaborerà una tabella di flussi informativi, suddivisa per argomenti e per Direzione / Enti aziendali.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) su richiesta, riferisce al Presidente ed al Collegio dei Revisori sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventi significativi intervenuti nel periodo;
- b) predispose con cadenza annuale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel periodo, inoltre ad ogni inizio di esercizio presenta il "Programma Annuale di Vigilanza", da inoltrare al Consiglio di Amministrazione,
- c) riferisce immediatamente agli organi delegati ovvero agli organi societari appropriati al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizie di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di apportare variazioni al Modello in presenza di significative modificazioni dell'assetto organizzativo di CTB, etc.), nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza; ove appropriato informa il Consiglio di Amministrazione.

4,7 Archiviazione della documentazione

E' compito dell'Organismo di Vigilanza approntare le opportune modalità per:

- la gestione ed archiviazione della propria corrispondenza;
- la gestione ed archiviazione ordinata dei verbali che documentano i propri lavori;
- la gestione ed archiviazione ordinata delle versioni successive dei documenti che compongono o descrivono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in modo tale da assicurare la ricostruibilità in ogni momento delle versioni in vigore ad una data definita;
- la gestione ed archiviazione ordinata dei documenti da esso prodotti (rapporti, analisi, valutazioni, piani di intervento, stati di avanzamento, etc.), insieme alle carte di lavoro appropriate e rilevanti che ne supportino o circostanzino i contenuti ed in particolare le conclusioni.

Le modalità per la gestione dei documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere previste ed applicate per la documentazione quale che ne sia il supporto, cartaceo od elettronico, come appropriato.

5. Il Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), co 2-*bis*, lett d), co. 2-*ter*, co. 2-*quater* e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità di CTB in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte da CTB in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che su CTB stessa incombe.

Pertanto, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

CTB, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore – nella fattispecie dal CCNL del settore Teatri Stabili Pubblici e dal CCNL per i Dirigenti di aziende industriali³⁶ – assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni accertata violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;

nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;

nel caso di sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2403 cod. civ.;

nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

³⁶CCNL Aziende piccola industria 22 dicembre 2010.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con CTB, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono rispettare i principi di gradualità e di proporzionalità, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Particolare valutazione in merito all'entità ed alla irrogazione della sanzione va effettuata nei casi in cui si violano le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate³⁷, ferma restando il divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante, la possibilità di denuncia all'ispettorato del lavoro per le fattispecie di cui al comma 2-*ter* dell' art. 6 del D. Lgs 231/01 e il rispetto dei casi di nullità previsti al comma 2-*quater* dell' art. 6 del D. Lgs 231/01.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

5.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le violazioni più gravi ovvero la commissione di reati presupposto costituiscono mancanze tanto gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori (L.300/70), esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale, cioè a dire: dal codice disciplinare aziendale, dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL (art. 32) e dagli accordi sindacali vigenti nonché da eventuali normative speciali applicabili.

CTB ritiene che le suddette sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale trovino applicazione, conformemente alle modalità anche di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite più sopra.

³⁷Riferimento lettere, a), b), c) comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

Quando la condotta del lavoratore risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità delle infrazioni, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei doveri, e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione, nel senso di garantire un rapporto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'Organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nella diligenza del lavoratore relativa all'osservanza delle norme comportamentali previste dal Modello così come nel contegno verso i superiori e i compagni di lavoro, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da fare ritenere il rimprovero inadeguato, in caso di comportamenti che possono essere qualificati come infrazioni rispetto alle disposizioni contenute nel Modello, potranno essere inflitte al lavoratore una multa, fino ad un importo equivalente a tre ore di retribuzione base, oppure, nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

3) Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso né indennità sostitutiva, può essere adottato nei confronti del lavoratore che commetta infrazione alla disciplina, alla diligenza o alla sicurezza nel lavoro, in relazione a quanto prescritto dal Modello provocando in questo modo all'azienda grave nocimento morale, di immagine o materiale, o che compia azioni delittuose connesse col rapporto di lavoro.

5.5 Procedura per i provvedimenti nei confronti dei dipendenti non dirigenti

CTB non può adottare i provvedimenti disciplinari senza aver contestato preventivamente l'addebito al lavoratore e averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'adozione del licenziamento di cui al punto 3 del precedente punto 5.4, l'azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare del lavoratore.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno di CTB, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti di CTB di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In considerazione di quanto sopra espresso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/70 in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti di CTB, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e CTB e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati.

Ciò, comunque, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, CTB, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del termine del procedimento disciplinare stesso le seguenti misure provvisorie:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno di CTB.

A seguito dell'esito del procedimento disciplinare secondo quanto fissato dalle norme vigenti si procederà con:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico di CTB di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico di CTB di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Resta in ogni caso salvo il diritto di CTB a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno CTB, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

5.7 Misure nei confronti degli amministratori

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzione ed adeguatezza e della regola del contraddittorio, CTB valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine di CTB stessa verso i dipendenti, i soci, i clienti, i creditori, le Istituzioni Pubbliche, le Autorità Amministrative Indipendenti, le Autorità Giudiziarie e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per CTB.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione. Gli Organi Delegati assumono con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed il Consiglio assume senza indugio le deliberazioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto, provvedendo se necessario all'immediata convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393.

In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio dei Revisori per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i poteri di denuncia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

Resta in ogni caso salvo il diritto di CTB a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

5.8 Misure nei confronti del Collegio dei Revisori

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più revisori³⁸, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio dei Revisori e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno le opportune iniziative.

Il Collegio dei Revisori procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c..

Resta salvo in ogni caso il diritto di CTB di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco

5.9 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e , conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio dei Revisori.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio dei Revisori, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto degli organi di direzione ed amministrazione.

Resta salvo in ogni caso il diritto di CTB di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.10 Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, ad esempio in materia di co produzione e/o di iniziative di co marketing) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a CTB, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico di CTB.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Presidente o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

³⁸Sebbene i revisori non possano essere considerati –in linea di principio – soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs 231/2001 (Pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi nella commissione dei reati ex d.lgs 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1 Piano di Formazione e attività di comunicazione

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Centro Teatrale Bresciano garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività/processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con i responsabili delle aree/funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

6.1.1 La comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti presso CTB al momento dell'adozione stessa e inserito sul sito istituzionale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es Codice Etico, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, elenco delle principali procedure aziendali) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

In particolare, obiettivo di Centro Teatrale Bresciano è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Centro Teatrale Bresciano in forza di rapporti contrattuali.

6.1.2 La formazione

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

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, Centro Teatrale Bresciano prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- i principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- Tutte le integrazioni con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza.
- il sistema dei controlli contenuto nella Parte Speciale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- il ruolo e i compiti dell'Organismo di Vigilanza ed i principali aspetti del sistema disciplinare.

I corsi prevedono, altresì, moduli di "Esempio" finalizzati all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa con gli organi di direzione ed amministrazione ed in collaborazione con i responsabili delle aree/funzioni di volta in volta coinvolte, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

6.3 Informazione ai soggetti esterni

Ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, partner ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa sul Modello; tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Codice Etico e/o del Modello ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con CTB è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico e di comportamento di CTB, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità di CTB per reati commessi da dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare CTB nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante di CTB una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.

. Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001 di Centro Teatrale Bresciano a prevenire i reati presupposto e della efficace attuazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza segnala al Presidente l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, formulando altresì a tale proposito osservazioni e proposte.

Il Presidente valuta quindi l'esigenza di aggiornamento del Modello e coordina le necessarie attività di definizione, attuazione e diffusione degli aggiornamenti.

Il Consiglio di Amministrazione delega l'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica le modifiche ai protocolli di controllo previsti dalle parti speciali del Modello, ove tali modifiche risultino necessarie o opportune ai fini della migliore efficacia del Modello stesso, ed in ogni caso non contrastino con altre prescrizioni del complessivo sistema di controllo interno approvate dal Consiglio.

Il Consiglio inoltre delega l'Organismo di Vigilanza il compito di procedere all'aggiornamento periodico esclusivamente delle parti del Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo³⁹, al fine di mantenere allineato il Modello al mutare della realtà aziendale.

In occasione della presentazione della relazione periodica (annuale o semestrale), l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello nei seguenti casi:

modifiche necessarie per intervenute modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e quindi interventi di modifica al D.Lgs 231/2001;

identificazione di nuove Sezioni di reati presupposto e/o processi / attività sensibili / strumentali, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa a seguito di operazioni straordinarie quali trasformazioni, fusioni o scissioni, quotazioni delle azioni su un mercato regolamentato, ovvero scambi di partecipazioni che comportino mutamenti significativi al perimetro di business, anche eventualmente in relazione all'avvio di nuove attività d'impresa;

formulazione di osservazioni sul/sui codici di categoria a cui fa riferimento il Modello di CTB da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

commissione di reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello;

riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche al Modello sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale a sua volta provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza conservare presso i propri archivi le versioni successive dei documenti descrittivi del Modello, in modo tale che ne siano in ogni momento conoscibili i contenuti tempo per tempo in vigore.

³⁹Con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a: a) elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione - come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma - o da funzioni aziendali munite di specifica delega - ad es. nuove procedure aziendali che comportino la variazione del Modello dei processi della società; b) risultati delle attività di vigilanza 231 che comportino miglioramenti nel disegno degli obiettivi di controllo e dei connessi protocolli di controllo.

8. Sistema di gestione della legalità di CTB (Codice Etico, Modello e Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza)

Il Codice Etico, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per l'integrità e la Trasparenza e il Modello sono strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da Centro Teatrale Bresciano con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari di CTB nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il PTPCTè stato adottato dal Consiglio di Amministrazione e gestito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

6) ALLEGATI

ALLEGATO 1 – MODULO PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

<p>argomento della segnalazione:</p> <p>(Barrare a fianco del numero)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. Atti di corruzione e frode; <input type="checkbox"/> 2. Violazioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; <input type="checkbox"/> 3. Violazioni in materia ambientale; <input type="checkbox"/> 4. Violazione dei diritti umani, in materia di rispetto delle diversità e dell'inclusione, e dei diritti delle comunità locali; <input type="checkbox"/> 5. Violazioni contabili in materia di flussi finanziari o riciclaggio; <input type="checkbox"/> 6. Furto o utilizzo improprio delle risorse e dei beni dell'Ente; <input type="checkbox"/> 7. Violazione della privacy, della riservatezza dei dati e delle informazioni; <input type="checkbox"/> 8. Conflitti di interesse; <input type="checkbox"/> 9. Violazioni in fase di gara e normativa appalti.
<p>Data / Periodo in cui si è verificato il fatto</p>	
<p>Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:</p> <p>Indicare: Ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura) All'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)</p>	
<p>Completa descrizione degli atti o dei fatti</p>	
<p>Presunto/i autore/i degli atti o dei fatti</p>	
<p>Presunti altri eventuali soggetti a conoscenza degli atti o dei fatti e/o in grado di riferire sul medesimo</p>	
<p>Eventuali ulteriori informazioni utili ai fini della sussistenza dei fatti/atti segnalati</p>	

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	
--	--

Il segnalante dichiara l'assenza di qualsiasi interesse privato collegato alla segnalazione.

OPPURE

Il segnalante dichiara la sussistenza di un interesse privato collegato alla dichiarazione, di seguito evidenziato: ... (*descrizione dell'interesse*)

Luogo, data

Firma