

# TEATRO NAZIONALE GENOVA

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

### **PARTE GENERALE**

#### Teatro Stabile di Genova Edizione 27 novembre 2018

##### **1 IL TEATRO STABILE DI GENOVA**

Il Teatro Stabile di Genova ha iniziato la sua attività nel 1951 ed è il secondo Teatro Nazionale a gestione pubblica fondato in Italia.

Sono Soci fondatori dell'Ente il Comune di Genova e la Regione Liguria.

La missione del Teatro Stabile di Genova è descritta dall'art. 2 dello Statuto:

“L'Ente persegue senza scopo di lucro le seguenti finalità statutarie:

- a) allestire e produrre con carattere Nazionale continuativo, anche in sedi decentrate sul territorio regionale, spettacoli di prosa e musicali di alto livello artistico e culturale;
- b) svolgere altre attività artistiche e culturali connesse e comunque utili alla realizzazione di tali spettacoli;
- c) svolgere un ruolo di sostegno e di diffusione del Teatro nazionale d'arte e di tradizione, nonché la valorizzazione del repertorio italiano contemporaneo;
- d) sostenere l'attività di ricerca e di sperimentazione teatrale, anche in coordinamento con l'Università o con altri Enti culturali;
- e) curare la formazione, l'aggiornamento e il perfezionamento dei quadri artistici e tecnici.”

Il Teatro Stabile di Genova – in seguito TEATRO NAZIONALE - dal 2018 è riconosciuto dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali Teatro Nazionale.

La sua attività si svolge in quattro sale, il Teatro della Corte di 1.000 posti, il Teatro Duse di 440 posti, il Teatro Gustavo Modena di 499 posti e la Sala Mercato di 200 posti.

Il repertorio spazia su titoli internazionali, soffermandosi, sovente anche alla scoperta del nuovo come testimoniano le numerose novità assolute messe in scena nel corso degli anni. Sempre aperta al nuovo, la stabilità pluriennale del TEATRO NAZIONALE affonda comunque le radici nella tradizione e in un repertorio di grandi classici. Gli spettacoli vengono tenuti in vita per più stagioni essendo ferma la convinzione della Direzione che il repertorio da una parte approfondisce e stabilizza il rapporto del teatro con più generazioni di spettatori e dall'altra, con un buon sfruttamento dello spettacolo, aiuta ad abbattere i costi di messa in scena.

Fondamentale per l'attività e l'identità del TEATRO NAZIONALE è l'attenzione e il lavoro che rivolge ai giovani, sia intesi come spettatori che come artisti da formare. Ne sono testimonianza la costante collaborazione del Teatro con il mondo della Scuola, e il lavoro della Scuola di Recitazione "Mariangela Melato", il centro di formazione di giovani attori e registi forse più apprezzato in Italia.

Il "bilancio sociale" del TEATRO NAZIONALE comporta, oltre a quella verso i giovani, una attenzione particolare al mondo degli anziani per i quali costituisce un reale aiuto nella gestione del loro tempo libero e spesso della loro solitudine.

## **2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01**

### **2.1 Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati commessi.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto (c.d. “reati presupposto”) agli enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati presupposto, il D.lgs. n. 231/2001 richiama le seguenti tipologie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) reati societari;
- c) delitti contro la fede pubblica;
- d) abusi di mercato;
- e) delitti contro la persona;
- f) reati con finalità di terrorismo;
- g) reati informatici;
- h) reati transnazionali;
- i) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- j) reati di criminalità organizzata;
- k) reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio;
- l) reati contro l’industria e il commercio;
- m) reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- n) reati ambientali;
- o) Impiego di lavoratori irregolari;
- p) Razzismo e xenofobia.

L’elenco completo ed aggiornato è consultabile su: [www.rivista231.it/ Catalogo-Reati-231-aggiornato/pdf](http://www.rivista231.it/Catalogo-Reati-231-aggiornato/pdf)

## **2.2 Esimenti della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso l'ente non risponde se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2 D.lgs. n. 231/2001).

### **2.3 Sanzioni**

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

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

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

- 1. interdizione dall'esercizio delle attività;
- 2. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 3. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- 4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- 5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

### **3 IL MODELLO 231 DI TEATRO NAZIONALE – LA PARTE GENERALE**

#### **3.1 Introduzione**

Il TEATRO NAZIONALE a seguito di un percorso di crescita e consapevolezza della centralità della cultura della *corporate governance* ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione che sia funzionale alla prevenzione dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01, con particolare riguardo alla cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale ottica si è voluta dotare del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e dei suoi allegati con la ferma convinzione che la spinta organizzativa ed etica apicale sia fondamentale e preceda quanto espresso dal legislatore sul piano normativo.

#### **3.2 Finalità del Modello**

Attraverso l'adozione del Modello il TEATRO NAZIONALE si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- a) ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dal TEATRO NAZIONALE, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali il TEATRO NAZIONALE intende attenersi nell'esercizio della propria attività;
- b) rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- c) informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare all'Ente (e dunque indirettamente ai tutti i portatori d'interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- d) consentire all'Ente 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.

#### **3.3 Linee guida Confindustria**

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'ente e dell'area geografica in cui essa opera. Le linee guida, redatte in prima stesura nel 2003, sono state progressivamente aggiornate (fino all'anno 2014) e corredate di sezioni specifiche (da ultimo nel 2018 con riferimento al c.d. "whistleblowing").

Il TEATRO NAZIONALE ha pertanto ritenuto di seguire, nella costruzione e nell'aggiornamento del proprio Modello, tali linee guida.

### **3.4 Costruzione del Modello e relativa struttura**

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse e a vantaggio dell'ente stesso. Il TEATRO NAZIONALE ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire al TEATRO NAZIONALE di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione. Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per rischiosità del processo.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai soli reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 che, all'esito dell'attività di mappatura dei rischi, si ritengono applicabili alla realtà di TEATRO NAZIONALE.

### **3.5 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, il TEATRO NAZIONALE ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione e alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

In relazione alla complessità organizzativa ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione stessa, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- b) della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività istituzionali;
- c) di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organo Amministrativo.

Più in particolare:

- a) l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- b) la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento;
- c) l'Organismo di Vigilanza predispone il programma di aggiornamento avvalendosi laddove necessario di supporto esterno. All'Organismo di Vigilanza viene dato mandato in particolare dell'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, dell'aggiornamento dell'analisi di rischio, della definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, dei tempi e delle modalità di esecuzione;
- d) l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo. Le modifiche formali o che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dalla Direzione.

## 4 ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto da due membri esterni e da un membro interno all'Ente.

I membri esterni sono scelti fra un avvocato penalista con specifiche e comprovate competenze in materia di diritto penale di impresa e un consulente aziendale esperto in analisi dei processi, attività ispettive, campionamento statistico e valutazione dei rischi.

L'OdV rappresenta un organo collegiale nominato dall'Organo Amministrativo e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organo Amministrativo nomina l'OdV e gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'OdV non può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a) **autonomia:** l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti dell'ente, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio d'Amministrazione. All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente. La cifra stanziata a budget verrà definita di anno in anno dall'azienda in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'OdV ai fini della vigilanza. L'OdV nel momento in cui ravviserà la necessità di utilizzare il budget per determinate attività di vigilanza, comunicherà all'azienda la motivazione per la quale intende procedere in tali attività, ma sarà l'azienda stessa a richiedere i preventivi e le quotazioni. All'OdV verrà sottoposta la valutazione "tecnico-professionale" dei professionisti coinvolti in tali attività (curricula vitae).
- b) **indipendenza:** è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti dell'Ente. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dall'Organo Amministrativo.
- c) **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing. In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- d) **continuità d'azione:** al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- a) una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- b) una delle situazioni in cui risulta gravemente compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- c) l'aver riportato condanna penale passata in giudicato per delitto di cui ai reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, anche nella forma dell'applicazione pena sull'accordo delle parti ex art. 444 C.p.p..

L'OdV si riserva anche di poter recedere dalla carica dandone comunicazione scritta a mezzo raccomandata ricevuta di ritorno entro 30 giorni. La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato con possibilità di rinnovo. L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- a) in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- b) in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti dell'Ente, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente l'OdV;
- c) quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- d) qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Organo Amministrativo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dell'Organismo di Vigilanza l'Organo Amministrativo prenderà senza indugio le decisioni del caso.

#### **4.2 Poteri e compiti**

L'OdV può dotarsi di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati. L'OdV incontrerà periodicamente la Direzione aziendale e gli eventuali referenti interni a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso delle attività di Vigilanza. All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- b) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

##### **a) di verifica:**

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da TEATRO NAZIONALE, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di relazione agli organi societari deputati;
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.

**b) di aggiornamento:**

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i consulenti legali esterni dell'Ente e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni.

**c) di formazione:**

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dirigenti, dipendenti e agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente,
- dello spazio nell'intranet-internet dell'Ente contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello,
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

**d) sanzionatorie:**

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al Consiglio d'Amministrazione ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione;
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale;
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione od irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l'Organo Amministrativo è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dirigenti, dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

### 4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dal TEATRO NAZIONALE ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza devono essere fornite – da parte dei Responsabili delle singole funzioni aziendali o di soggetti che operano per conto della Società come individuati nell'organigramma aziendale – su base periodica e continuativa, tutte le informazioni rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

In particolare, in sede di prima applicazione, deve essere fornita ogni indicazione relativa a:

- a) rinnovi di convenzioni, tariffe, accordi, contratti, etc. o ogni altro evento significativo afferente i rapporti con le autorità pubbliche;
- b) eventuali verifiche/ ispezioni/ richieste di informazioni da parte di enti previdenziali e/o di vigilanza e/o fiscali (agenzia dogane, agenzia entrate, GDF, IPSEMA, INPS, etc.);
- c) insorgere/ notifica di procedimenti legali in qualità di attore o di convenuto, purché non bagatellari, ed evoluzione delle procedure già in corso;
- d) incidenti sul lavoro/ ambientali, ed evoluzione di eventi pregressi;
- e) mutamenti societari e/o gestionali;
- f) aggiornamenti e/o innovazioni del Modello e/o delle procedure/processi operativi rilevanti;
- g) notizia di potenziali violazioni del Modello e/o di procedimenti disciplinari avviatisi e/o conclusi nel periodo
- h) stipula di nuovi contratti di finanziamento, per investimenti strutturali (flotta), altre immobilizzazioni.
- i)

Devono inoltre essergli segnalate – da parte di chiunque – le violazioni al Modello eventualmente riscontrate. Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, anche anonima (purché documentabili in caso di necessità) tramite lettera in busta chiusa da spedire o consegnare a: Teatro Nazionale Genova, Piazza Borgo Pila n. 42, Genova 16121 all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza oppure ad indirizzo di posta elettronica dedicato (su server esterno): [odvteatronazionalegenova@gmail.com](mailto:odvteatronazionalegenova@gmail.com).

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi, secondo quanto previsto nel documento "La disciplina del whistleblowing - Nota illustrativa - Gennaio 2018" (edito da Confindustria Nazionale e consultabile sul sito <http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/AreeTematiche/Diritto-d-impresa/News/>).

La possibilità di consultare (anche anonimamente) l'OdV deve essere tempestivamente comunicata a tutti coloro che operano per TEATRO NAZIONALE.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva di disporre severi provvedimenti contro chiunque si renda responsabile di atti di ritorsione o, anche, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere.

Inoltre, l'Organismo potrà richiedere, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, dati e informazioni sulle attività svolte (c.d. "informazioni specifiche") a tutti i Destinatari del presente Modello. Ed in particolare:

- a) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- b) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di TEATRO NAZIONALE nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

- c) le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- d) le conclusioni di verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- e) le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- f) le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- g) le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- h) i verbali delle riunioni di Assemblea e dell'Organo Amministrativo;
- i) le variazioni delle aree di rischio;
- j) la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- k) i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore dell'Ente.

#### **4.4 L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali**

l'Organismo di Vigilanza risponde all'Organo Amministrativo e può comunicare con esso ogni qualvolta ritenga che ne sussista l'esigenza o l'opportunità; è comunque prevista la trasmissione, con cadenza semestrale, di una relazione di carattere informativo avente ad oggetto:

- a) l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- b) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- c) le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- d) il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.
- e) il piano delle attività previste per l'anno successivo e la relativa richiesta di budget.

Gli incontri con i componenti della struttura debbono essere verbalizzati e copie dei verbali sono custodite a cura dell'Organismo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili all'Organo Amministrativo, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli organi che rappresenta i Soci Fondatori del Teatro.

#### **4.5 Autonomia operativa e finanziaria**

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, si prevede che:

- a) le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- b) l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative all'Ente anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- c) la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- d) l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo al fine di svolgere l'attività assegnata.

## **5 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO**

L'Ente si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dall'Ente sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

### **5.1 Informazione e formazione dei dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo del TEATRO NAZIONALE garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza: a tal fine l'Ente ha definito un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione.

### **5.2 Informazione ai partner**

Relativamente ai partner, il TEATRO NAZIONALE deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

## **6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **6.1 Funzione del sistema disciplinare**

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello affinché l'Ente possa beneficiare dell'esimente della responsabilità.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e delle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.
- È rivolto essenzialmente a:
  - a) tutti coloro che svolgono per il TEATRO NAZIONALE funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
  - b) coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
  - c) tutti i dipendenti, in generale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni.

Il presente sistema disciplinare, è emanato in attuazione delle previsioni contenute nel Capitolo VI del Modello e delle prescrizioni di cui agli artt. 6, comma secondo, lett. e) e 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, norme in ragione delle quali il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è idoneo a raggiungere lo scopo previsto dalla Legge solo se, fra gli altri requisiti, sia munito di idoneo ed adeguato sistema disciplinare. Il quale pertanto è introdotto al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, delle relative Procedure e dei principi indicati nel Codice Etico.

Sin d'ora si fa generale ed espresso divieto (soggetto al presente sistema disciplinare) di compiere qualsiasi violazione del Codice Etico, del Modello e dei protocolli preventivi richiamati nella Matrice di rischio/reato nonché qualsiasi forma di ritorsione, ivi inclusa la violazione della riservatezza, nei confronti del dipendente o collaboratore che abbia segnalato, in buona fede, illeciti in materia regolata dal D.Lgs. n. 231/01.

Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

### **6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti**

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro vigenti ed applicati e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai Contratti Collettivi e dal sistema disciplinare adottato dall'Ente.

I contratti collettivi nazionali che trovano applicazione all'interno della realtà di Teatro Nazionale sono tre:

- 1) Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati e gli operai dipendenti dai Teatri Stabili pubblici e dai Teatri gestiti dall'ETI;
- 2) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi;
- 3) Contratto collettivo nazionale per gli attori, i tecnici, i ballerini, gli orchestrali ed i coristi scritturati dai Teatri Nazionali e dalle compagnie professionali teatrali.

Conformemente a detta normativa, cui si fa integralmente rinvio, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV. Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente ritenersi esposto, ex D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

### **6.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente il Consiglio d'Amministrazione che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

### **6.4 Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte del Consiglio d'Amministrazione ne informerà prontamente l'Assemblea dei Soci.

### **6.5 Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner**

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

### **6.6 Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio d'Amministrazione e l'Assemblea dei Soci prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza e la conseguente nomina di nuovo membro in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

## **SOMMARIO**

- 1 IL TEATRO NAZIONALE DI GENOVA**
- 2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01**
  - 2.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO (D. Lgs. N. 231/2001)**
  - 2.2 ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**
  - 2.3 SANZIONI**
- 3 IL MODELLO 231 DI TEATRO NAZIONALE – LA PARTE GENERALE**
  - 3.1 INTRODUZIONE**
  - 3.2 FINALITÀ DEL MODELLO**
  - 3.3 LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA**
  - 3.4 COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA**
  - 3.5 PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI**
- 4 ORGANISMO DI VIGILANZA**
  - 4.1 COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**
  - 4.2 POTERI E COMPITI**
  - 4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**
  - 4.4 L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'OdV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI**
  - 4.5 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA**
- 5 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO**
  - 5.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI**
  - 5.2 INFORMAZIONE AI PARTNER**
- 6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**
  - 6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**
  - 6.2 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**
  - 6.3 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**
  - 6.4 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**
  - 6.5 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER**
  - 6.6 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**