



Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 231/01)

*Approvato con Delibera del Consiglio di Indirizzo N. 7 del 16 dicembre 2009
Aggiornato con Delibera del Consiglio di Indirizzo N. 3 del 3 settembre 2014
Aggiornato con Delibera del Consiglio di Amministrazione N. 7 del 21 aprile 2016
Aggiornato con Delibera del Consiglio di Amministrazione N. 5 del 12 ottobre 2017
Aggiornato con Delibera del Consiglio di Amministrazione N. 3 del 26 aprile 2018
Aggiornato con Delibera del Consiglio di Amministrazione N. 4 del 25 novembre 2019*



Indice

Premessa	3
1. Scuole Civiche di Milano - Fondazione di Partecipazione.....	5
2. Analisi dei rischi.....	7
2.1. Approccio	7
2.2. Il "rischio accettabile": premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo.....	7
2.3. Inventariazione ambiti di attività.....	8
2.4. Metodologia	8
2.4.1. Mappatura processi "a rischio".....	9
2.4.2. Elenco rischi potenziali (per processo).....	9
2.4.3. Analisi del sistema preventivo di controllo esistente.....	9
2.4.4. Valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi).....	9
3. Adeguamento sistema di controllo preventivo ("protocolli").....	10
4. Codice di Comportamento.....	11
5. Organismo di Vigilanza	11
5.1.1. Istituzione	12
5.1.2. Composizione	13
5.1.3. Funzione di Audit	14
5.1.4. Segnalazioni ex D. Lgs. 231/01	14
5.1.5. Segnalazioni in materia di anticorruzione - Whistleblowing.....	16
5.1.6. Raccolta e conservazione informazioni.....	16
6. Formazione e comunicazione.....	17
7. Struttura del sistema disciplinare	17
7.1. Misure.....	18
8. Aggiornamento	18



Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (in seguito Decreto), entrato in vigore il 4 luglio successivo, è finalizzato ad adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia¹. Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti. Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto agli enti, che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

L'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma di esonero qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito Modello) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato costituito un Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sull'osservanza e aggiornamento del Modello;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

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

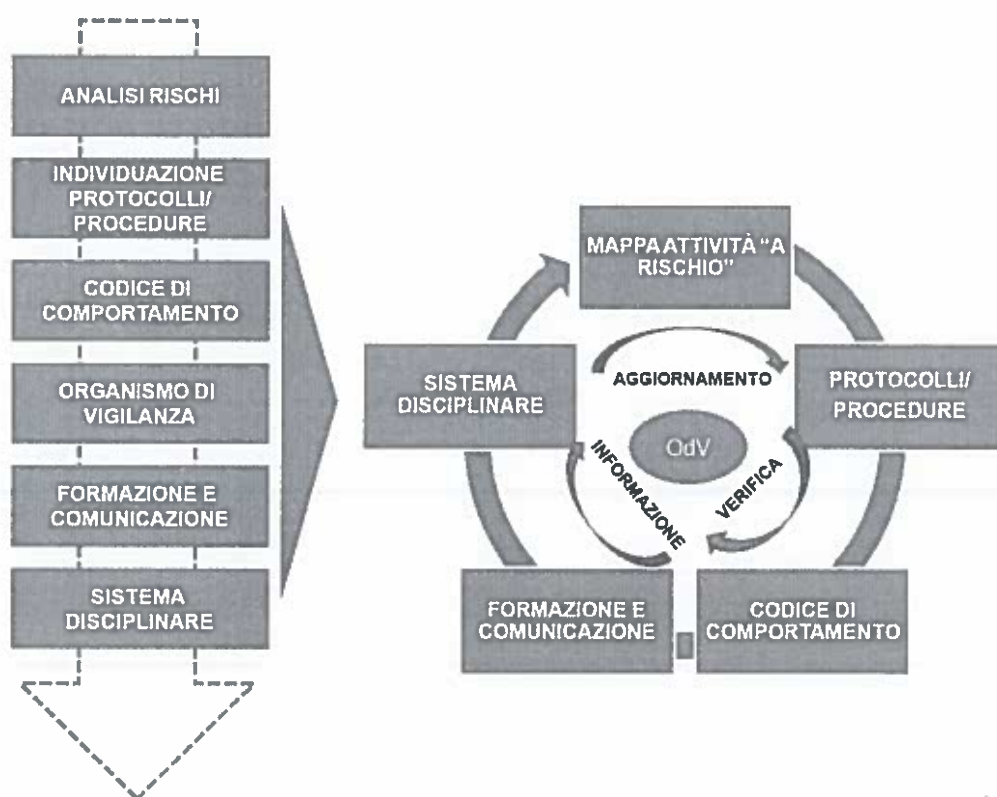
- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto stesso;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

¹ In particolare, alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli stati membri e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.



- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

ELEMENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO





1. Scuole Civiche di Milano - Fondazione di Partecipazione

Fondazione Milano® - Scuole Civiche di Milano, è un Ente partecipato del Comune di Milano che opera nel campo dell'Alta Formazione.

Articolata in quattro dipartimenti con diverse sedi nella città, la Fondazione forma professionisti nelle diverse discipline (musica, teatro, cinema e televisione, traduzione, interpretariato e relazioni internazionali) grazie al patrimonio d'eccellenza costituito dal proprio personale docente, in un contesto creativo che favorisce l'incontro tra gli elementi costitutivi dei linguaggi e delle arti con realtà professionali a livello nazionale e internazionale. Accanto a questa attività la Fondazione promuove la diffusione della cultura e del sapere nella città attraverso momenti formativi aperti, incontri, dibattiti, spettacoli, concerti, proiezioni cinematografiche, in costante rapporto con le più importanti istituzioni culturali del territorio.

- **Civica Scuola di Cinema Luchino Visconti:** Nata nel 1952 è tra le scuole più note in Italia nel settore dell'audiovisivo. Pur non trascurando la preparazione di base sui temi generali e specifici legati all'estetica, la storia, la grammatica del cinema e della televisione, la didattica è in gran parte progettata per moduli di apprendimento produttivi che consentono una costante interazione tra le varie specializzazioni. Così come nella realtà i reparti artistici e tecnici collaborano tra di loro, gli studenti realizzano in questo modo esercitazioni, produzioni e coproduzioni con realtà esterne.
- **Civica Scuola Interpreti e Traduttori:** Fondata dal Comune di Milano nel 1980. Il dipartimento comprende la Scuola Superiore per Mediatori Linguistici (SSML) e l'Istituto Superiore di Interpretazione, Traduzione e Relazioni Internazionali (ISIT-RI). Alcune peculiarità del dipartimento: il rapporto personale e diretto con gli allievi (riconducibile alla frequenza obbligatoria e all'impegno profuso a mantenere un numero ridotto di studenti per classe); la volontà di offrire solo percorsi formativi completi e rilevanti per l'inserimento nel mercato del lavoro; la scelta di reclutare il personale docente tra i professionisti.
- **Civica Scuola di Musica Claudio Abbado:** Nata come Civica Scuola di Musica nel 1862 con l'intento di formare strumentisti per la Civica Banda e coristi per il Teatro alla Scala. È articolata negli Istituti di Musica Antica, Classica, Ricerca Musicale, I Civici Cori e I Civici Corsi di Jazz e propone corsi di studio mirati e personalizzati entro un'ampia scelta di approfondimenti culturali ed artistici, non solo strettamente musicali, ma anche interdisciplinari, con un particolare accento alla dimensione delle arti performative. I corsi di carattere amatoriale sono offerti dal CEM (Centro per l'Educazione Musicale).
- **Civica Scuola di Teatro Paolo Grassi:** Dalla sua fondazione, nel 1951 a opera di Paolo Grassi e Giorgio Strehler, Milano Teatro Scuola Paolo Grassi è un punto di riferimento formativo per il mondo teatrale italiano. I suoi corsi coprono la completa gamma di



attività professionali nel campo dello spettacolo. La Scuola non pratica una linea pedagogica esclusiva, ma è aperta alla testimonianza del pensiero innovatore di tutti i principali maestri del XX secolo; nella sua pedagogia è facile riconoscere contributi di Stanislavskij, Copeau, Brecht, Strehler, Lecoq.

Il MODELLO DI GOVERNANCE di Fondazione Milano®, in quanto Ente partecipato del Comune di Milano, prevede, oltre al ruolo di indirizzo e controllo del Comune di Milano stesso:

- l'attribuzione dei poteri per l'amministrazione e la facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti essenziali alla vita della Fondazione e al raggiungimento dei suoi scopi al Consiglio di Amministrazione
- e funzioni consultive contabili e di vigilanza sulla gestione finanziaria al Collegio dei Revisori Legali.

Le strutture amministrative sono rappresentate da:

- Direttore Generale;
- dipartimenti didattici, Civica Scuola di Cinema, Civica Scuola Interpreti e Traduttori, Civica Scuola di Musica Claudio Abbado, Civica Scuola di Teatro Paolo Grassi con i rispettivi direttori;
- Uffici Amministrativi Centrali

Dal punto di vista della struttura organizzativa si evidenzia la presenza:

- del nucleo di Direzione Generale, che indirizza, coordina e controlla lo svolgimento dell'attività dell'Ente, e da alcune strutture di staff con funzioni specialistiche;
- delle aree, che svolgono attività di gestione, amministrazione e realizzazione di progetti;
- dei dipartimenti didattici, che rappresentano i luoghi dove si realizzano i progetti di insegnamento, studio, ricerca, formazione culturale e tecnica e i servizi di supporto alla Formazione.

Per le ulteriori informazioni si rinvia all'Organigramma di cui al Sistema Qualità NORMA EUROPEA Sistemi di gestione per la qualità Requisiti UNI EN ISO 9001.



2. Analisi dei rischi

2.1. Approccio

L'individuazione dei processi rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è il risultato dell'attività di:

- identificazione dei rischi, ovvero l'analisi del contesto di Fondazione Milano per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- progettazione del sistema di controllo ("protocolli" per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni), ovvero la valutazione del sistema esistente all'interno di Fondazione Milano e l'adeguamento, quando richiesto, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

2.2. Il "rischio accettabile": premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile, ovvero la definizione di una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un:

**sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non
FRAUDOLENTEMENTE**

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza



degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'Organismo di Vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

2.3. Inventariazione ambiti di attività

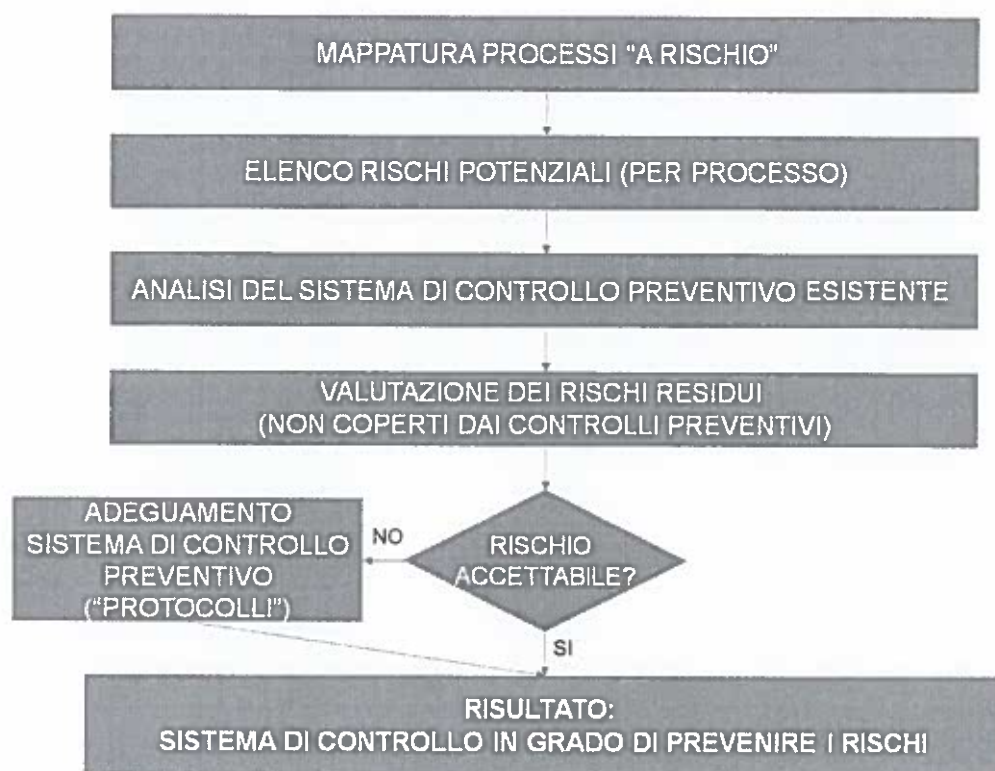
Obiettivo dell'inventariazione degli ambiti di attività è quello di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. In tal senso, l'analisi interna muovendo dai reati previsti dal Decreto specifica i potenziali ambiti di rischio per Fondazione Milano, riconducendoli alle attività tipiche.

Si evidenzia che, non tutti i reati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile ad Fondazione Milano, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

2.4. Metodologia

La figura seguente presenta il processo di analisi dei rischi, i paragrafi successivi ne descrivono le modalità.

RISK MANAGEMENT





2.4.1. Mappatura processi "a rischio"

La mappatura intende rilevare fenomeni e dati tipici di Fondazione Milano, descrivendoli sistematicamente, obiettivo è, dunque, quello di comprendere il funzionamento di Fondazione Milano sulla base del sistema competitivo, dell'assetto organizzativo e degli orientamenti strategici. Pertanto il primo momento è l'individuazione delle attività che comportino effettivamente un rischio di reato. In questa fase si è chiamati a ripercorrere tutti i processi interni con lo scopo di "isolare" quelli che potrebbero dar luogo a fatti illeciti.

2.4.2. Elenco rischi potenziali (per processo)

Obiettivo è quello di individuare possibili modalità attuative dei reati nelle diverse attività tipiche di Fondazione Milano, si tiene, dunque, conto della storia di Fondazione Milano. Operativamente si procede mediante:

- Individuazione dell'elenco dei rischi potenziali che impattano su ognuna delle attività
- Valutazione dei rischi potenziali in riferimento alla possibilità di commettere, volontariamente e/o involontariamente, un reato afferente alla legislazione vigente applicabile

2.4.3. Analisi del sistema preventivo di controllo esistente

Obiettivo è quello di valutare il sistema di controlli preventivi esistente, ai fini di garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un "livello accettabile".

Operativamente si procede mediante identificazione, per ognuno dei rischi individuati, dei sistemi preventivi di controllo attivi ai fini della gestione e della minimizzazione dei potenziali effetti negativi.

2.4.4. Valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi)

Obiettivo è quello di classificare le attività in base al rischio potenziale: dopo aver attribuito a ciascun fattore di rischio un determinato peso, si procede all'individuazione dei processi che, essendo caratterizzati dalla presenza di rischi più elevati, necessitano di una priorità di intervento.

Operativamente si procede mediante valutazione del livello di rischio residuo per ognuno dei rischi individuati, attraverso la stima della probabilità di accadimento e della gravità delle relative conseguenze.



3. Adeguamento sistema di controllo preventivo (“protocolli”)

Obiettivo è quello di adattare il sistema di controllo preventivo (“protocolli”) capace di minimizzare le problematiche afferenti i rischi residui significativi così come individuati nell’attività di analisi dei rischi.

Di seguito sono elencate, con riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal Decreto i protocolli del sistema di controllo preventivo attuati ed attuabili da Fondazione Milano per garantire l’efficacia del Modello.

Codice di Comportamento con riferimento ai reati considerati

L’adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Considerata la loro rilevanza e funzionalità ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto, ad essi è riservata una trattazione approfondita (si veda Codice di Comportamento).

Sistema organizzativo

Formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità e alle linee di dipendenza gerarchica.

Poteri autorizzativi e di firma

Assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Deleghe

Nell’ambito delle proprie competenze, attraverso atti, possono essere delegati poteri propri nonché nominati procuratori.

Sistema di controllo di gestione

In grado di fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Procedure informatiche e manuali

Tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo.

Formazione, e comunicazione

La circolazione delle informazioni all’interno dell’ente assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli (si veda Formazione e comunicazione).



Sistema Qualità

Riferimento: NORMA EUROPEA Sistemi di gestione per la qualità Requisiti UNI EN ISO 9001 SETTEMBRE 2015 Versione italiana del settembre 2015 e s.m.i.

Sistema di monitoraggio della sicurezza

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

Operativamente si procede mediante:

- Definizione e redazione dei protocolli per la gestione al fine di minimizzarne l'impatto
- Integrazione delle procedure emesse nel Sistema Qualità
- Comunicazione e formazione al personale interessato
- Verifiche ispettive pianificate dei protocolli attivati

4. Codice di Comportamento

L'adozione di principi rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce, come anticipato, un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un codice.

In termini generali i codici sono documenti ufficiali che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, finanziatori, etc). Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici sono documenti voluti ed approvati dal massimo organo dell'ente.

Nel caso specifico è stato predisposto un Codice di Comportamento (in seguito Codice) composto:

- dai principi generali che caratterizzano i riferimenti valoriali di Fondazione Milano;
- dai criteri di condotta verso ciascun stakeholder;
- dai meccanismi di attuazione.

5. Organismo di Vigilanza

Come si è visto, l'art. 6 del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:



- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art.6 del Decreto), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7 del Decreto).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica.

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo di Vigilanza, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

5.1.1. Istituzione

Per Fondazione Milano è istituito l'Organismo di Vigilanza per il controllo interno avente il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza: ha la responsabilità di esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni di Fondazione Milano e alle presunte violazioni del Modello e/o del Codice; deve seguire la revisione periodica del Modello e del Codice e dei meccanismi di attuazione, anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento.

Per l'adempimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza:

- svolge, direttamente o attraverso specialisti interni/esterni, attività ispettiva;
- ha accesso a tutti i documenti riguardanti i modelli organizzativi di Fondazione Milano redatti ai fini del Modello e del Codice;
- può chiedere informazioni a tutto il personale dipendente e dirigente impiegato nelle aree di rischio, anche senza preventiva autorizzazione della Direzione Generale;
- può chiedere informazioni alla funzione dei Reporting;
- nell'esercizio dell'attività può esigere informazioni, anche, dalla Direzione Generale;
- può chiedere informazioni a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni a Fondazione Milano;
- può prendere visione della documentazione relativa all'attività svolta nelle aree di rischio;



Fondazione Milano*

- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle aree di rischio specificamente individuati;
- propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare;
- all'esito di ogni attività ispettiva redige verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito;
- redige con periodicità semestrale una relazione scritta dell'attività svolta;
- si avvale - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture di Fondazione Milano ovvero di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza riceve copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5.1.2. Composizione

L'Organismo di Vigilanza è un organo dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo la cui attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità. E' pertanto posto in una posizione apicale all'interno di Fondazione Milano ed in rapporto diretto con il massimo organo al quale riferisce di eventuali violazioni del Modello e/o del Codice ed è dotato di una continuità di azione elevata. All'Organismo di Vigilanza è garantita un'adeguata autonomia finanziaria tramite l'attribuzione di risorse sulla base di un preventivo annuale approvato dal massimo organo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso.

In ogni caso, può estendere la propria autonomia di spesa autonomamente in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione. All'Organismo di Vigilanza non possono essere assegnate funzioni di tipo operativo al fine di garantirne la maggiore obiettività di azione possibile.

L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 componenti:

- un esperto di tematiche organizzative e di implementazione e verifica del sistema di gestione interno dei rischi aziendali;
- un esperto con profilo giuridico penalistico;
- Funzione di Audit.

La conoscenza dei servizi erogati da Fondazione Milano e dei relativi processi gestionali interni rappresenta un requisito preferenziale per l'individuazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono inoltre possedere ulteriori requisiti soggettivi tali da garantirne la reale autonomia ed indipendenza di azione e per i quali si rimanda ai principi contenuti nella normativa societaria civilistica dettata in relazione alle figure degli amministratori e dei sindaci, tra i quali devono annoverarsi quelli di onorabilità, di assenza di cause di ineleggibilità ed incompatibilità, per la cui determinazione si richiamano gli artt. 2382 e 2399 del Codice Civile, nonché di eventuali



situazioni di conflitto di interesse, per la cui disciplina deve tenersi conto dell'art. 2391 del Codice Civile.

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica due anni e sono rinominabili. Essi possono essere revocati dal massimo organo di Fondazione Milano solo per giusta causa. Se nel corso di un esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il massimo organo di Fondazione Milano provvede immediatamente alle nomine dei sostituti. In detta ipotesi i nuovi nominati scadono insieme con quelli in carica.

5.1.3. Funzione di Audit

Svolge un'attività indipendente ed obiettiva di supporto all'Organismo di Vigilanza. La Funzione procede, a tali fini, alla valutazione dei rischi e all'esame dei sistemi in atto per assicurare la corretta applicazione delle norme giuridiche, del Modello e del Codice, curandone l'eventuale aggiornamento e informando i competenti organi dei risultati delle verifiche.

La Funzione riceve e valuta le segnalazioni delle eventuali violazioni del Modello e/o del Codice e ne riferisce all'Organismo di Vigilanza.

Essa ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di sua competenza.

Le funzioni aziendali interessate sono tenute a prestare la massima collaborazione a tale scopo.

5.1.4. Segnalazioni ex D. Lgs. 231/01

Coloro che volessero comunicare con l'OdV possono farlo trasmettendo il modulo in allegato "Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Fondazione Milano", debitamente compilato in tutte le sue parti, all'indirizzo e-mail odv@fondazionemilano.eu, oppure mediante comunicazione scritta in busta chiusa indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Scuole Civiche di Milano - Fondazione di Partecipazione con riportante all'esterno la seguente dicitura: "Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale - SPM" da consegnare alla Segreteria di Direzione. A tal fine l'OdV procederà a far sottoscrivere al personale preposto a ricevere le segnalazioni anche successivamente apposito accordo di riservatezza.

Le segnalazioni che perverranno non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia anonima, fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi, ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta etc.).

Le segnalazioni dovranno:

- a) riportare esplicita indicazione del segnalante e, se dipendente, dell'ufficio di appartenenza;
- b) descrivere chiaramente l'evento e/o il fatto accaduto;



- c) riportare gli estremi (nome e cognome) delle persone coinvolte nonché dei tempi e delle modalità di esecuzione dell'evento segnalato;
- d) riportare quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

Devono, inoltre, essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmesse le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dirigenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme sul Decreto;
- le notizie relative all'attuazione del Modello e/o del Codice a tutti i livelli organizzativi di Fondazione Milano con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, se riferibili alla commissione dei reati previsti dal Decreto o a violazioni del Modello e/o del Codice;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

L'ente e l'OdV adottano tutte le misure idonee affinché le segnalazioni destinate allo stesso siano garantite da riservatezza, trattando i dati comuni e sensibili contenuti nelle predette segnalazioni ai sensi del Codice privacy. A tale scopo, nel modulo di segnalazione allegato "Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Fondazione Milano" disponibile anche sul sito web, è stata prevista, a tutela della riservatezza del segnalante, l'indicazione del proprio numero di matricola fatto salvo il caso in cui il segnalante si autodetermini a riportare sul modulo i propri dati anagrafici.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. Dunque, all'Organismo di Vigilanza non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.



Fondazione Milano tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e si impegna a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

5.1.5. Segnalazioni in materia di anticorruzione - Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 introduce 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, introducendo all'art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 il seguente comma 2 bis, che prevede l'istituzione di:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le modalità da utilizzare per le segnalazioni in materia di whistleblowing sono riportate nel Piano Triennale a Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) Piano Triennale della Trasparenza ed Integrità (P.T.T.I.) vigente

5.1.6. Raccolta e conservazione informazioni

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti è conservato dall'Organismo di Vigilanza. Fatti salvi gli ordini legittimi delle autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dello stesso.



Fondazione Milano*

6. Formazione e comunicazione

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di Fondazione Milano del Modello e del Codice.

L'Organismo di Vigilanza di Fondazione Milano monitora le iniziative di formazione e

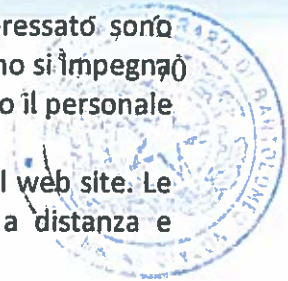
ANNULLATO

comunicazione.

La formazione e la comunicazione del personale interno ed esterno interessato sono importanti requisiti di attuazione del Modello e del Codice. Fondazione Milano si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice presso tutto il personale interessato, con grado di approfondimento diversificato.

Il Modello e il Codice sono resi disponibili a tutto il personale interessato sul web site. Le iniziative di formazione e informazione mirate possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

In coerenza con quanto già previsto per il Codice, i principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Fondazione Milano intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Fondazione Milano è previsto da apposita clausola (risolutiva espressa) del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.



7. Struttura del sistema disciplinare

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio è funzionale alla violazione del Modello, nonché del Codice. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con Fondazione Milano e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La definizione di sanzioni ha, quindi, lo scopo di contribuire all'efficacia:

- del Modello;
- del Codice;
- dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Costituisce violazione l'omissione o l'adozione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o del Codice che si

espongono Fondazione Milano a una situazione oggettivamente rischiosa di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto e/o siano diretti a provocare o a compromettere uno o più reati contemplati dal Decreto.

ANNULLATO



Fondazione Milano*

6. Formazione e comunicazione

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di Fondazione Milano del Modello e del Codice.

L'Organismo di Vigilanza di Fondazione Milano monitora le iniziative di formazione e comunicazione.

La formazione e la comunicazione del personale interno ed esterno interessato sono importanti requisiti di attuazione del Modello e del Codice. Fondazione Milano si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice presso tutto il personale interessato, con grado di approfondimento diversificato.

Il Modello e il Codice sono resi disponibili a tutto il personale interessato sul web site. Le iniziative di formazione e informazione mirate possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

In coerenza con quanto già previsto per il Codice, i principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Fondazione Milano intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Fondazione Milano è previsto da apposita clausola (risolutiva espressa) del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

7. Struttura del sistema disciplinare

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio è funzionale alla violazione del Modello, nonché del Codice. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con Fondazione Milano e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La definizione di sanzioni ha, quindi, lo scopo di contribuire all'efficacia:

- del Modello;
- del Codice;
- dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Costituisce violazione la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice che:

- espongano Fondazione Milano a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto
- e/o siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto



Fondazione Milano*

- e/o tali da determinare l'applicazione a carico di Fondazione Milano di sanzioni previste dal Decreto.

7.1. Misure

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili.

Qualora la violazione delle norme etiche fosse, invece, posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con Fondazione Milano, potrà prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto.

8. Aggiornamento

L'aggiornamento del Modello e/o del Codice si rende necessario in occasione di:

- novità legislative;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività di Fondazione Milano;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e/o del Codice.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con le risorse interne interessate.

Il Modello è approvato con delibera del massimo organo.