

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

PARTE GENERALE

TEATRO STABILE di Genova

Aggiornamento del 12 Giugno 2026

DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili**: attività de IL TEATRO STABILE DI GENOVA, di seguito nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“O.d.V.”**: “organismo di vigilanza ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001”;
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- **“Destinatari”**: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i Consulenti esterni e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori, i subappaltatori, o partner in joint venture;
- **“Dipendenti”**: tutti i lavoratori subordinati della società, ivi inclusi i dirigenti;
- **“Linee Guida Confindustria”**: le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- **“Modello”** o **“Modello 231”** o **“Modello Organizzativo”** o **“MOG”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001 composto dal Modello 231 e Codice Etico di SIT S.r.l.;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui il Teatro concluda un’associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con il Teatro nell’ambito delle Attività Sensibili;
- **“Reati”**: i reati sono quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;

1. IL TEATRO STABILE DI GENOVA

Il Teatro Stabile di Genova (di seguito anche TSG), fondato nel 1951 è di fatto il secondo Teatro Stabile d’Italia, dopo il Piccolo di Milano. Il suo nome di battesimo è proprio Piccolo Teatro della Città di Genova e fin dalle prime stagioni e soprattutto a partire dagli anni Sessanta, il Teatro ha rivelato la sua grandezza divenendo uno dei cardini culturali e sociali non solo della propria città ma della storia del teatro italiano.

Il suo primo direttore è stato Nino Furia, affiancato con il ruolo di condirettore o di direttore artistico da Roberto Rebora, poi da Camillo Pilotto e quindi da Giannino Galloni. Dal 1955 al 2000, sotto la direzione di Ivo Chiesa, (con Luigi Squarzina condirettore dal 1963 al 1976) il Teatro vive una costante ascesa non solo a livello

nazionale. Dal 2000 al 2014 la direzione è passata a Carlo Repetti, con Marco Sciaccaluga nelle vesti di condirettore, mentre dal 2015 il Teatro è stato diretto da Angelo Pastore, con Marco Sciaccaluga come consulente artistico e regista stabile. Proprio sotto la direzione di Pastore avvengono due eventi decisivi: nel gennaio del 2018 il Teatro Stabile di Genova si unisce al Teatro dell'Archivolto dando origine ad un unico soggetto; nel marzo 2018 il Ministero per i Beni e le Attività Culturali riconosce il nuovo soggetto come TEATRO STABILE che dunque assume il nome di TEATRO STABILE di Genova.

Dopo gli inizi nelle sale del Teatro Duse e del Politeama, con la cessione di quest'ultimo a privati, viene costruita nel 1991 la nuova sede istituzionale: il Teatro della Corte, presso Corte Lambruschini, una grande sala moderna nel cuore del centro cittadino, dove sono andati in scena gli spettacoli, prodotti o ospitati, di maggiore peso e complessità. Dalla stagione 2000-2001, il Teatro Stabile si è dotato della Piccola Corte, un anfiteatro agile e trasformabile, capace di 250 posti che viene montato sul palcoscenico del Teatro della Corte per accogliere gli spettacoli della Rassegna di drammaturgia contemporanea che, giunta alla 24° edizione, è divenuta col tempo un appuntamento immancabile per scoprire i nuovi autori e le ultime tendenze in campo di scrittura per il palcoscenico.

Nel corso della sua storia, il TEATRO STABILE di Genova è diventato un presidio artistico dalla forte vocazione produttiva e un ambasciatore dello spettacolo e della cultura italiana nel mondo: fino a dicembre 2017 ha prodotto 383 spettacoli, 132 su testi italiani e 251 su testi stranieri.

Non solo di spettacoli è fatta una stagione: ad un cartellone ricco e variegato lo Stabile di Genova ha sempre associato tante iniziative culturali (rassegne, convegni etc...) come il ciclo di incontri intitolato

Le Grandi Parole. Proposto con costante successo per 20 stagioni, il ciclo affrontava e analizzava un tema fondante della nostra cultura con l'aiuto di esperti del settore e di grandi interpreti della scena italiana.

Il pubblico presente agli spettacoli prodotti dal TEATRO STABILE di Genova, in sede e in tournée, ha oscillato costantemente fra le 150.000 e le 200.000 presenze per stagione a cui vanno aggiunti i dati sulle affluenze agli spettacoli ospitati in sede.

Alle recite in sede si aggiungono le tournée: il TEATRO STABILE di Genova ha recitato in oltre 300 città italiane mentre sono più di 60 le città estere fra Europa, America del Nord, del Centro e del Sud, per un totale di 23 nazioni. Gli episodi di spicco sono legati alla presenza del Teatro nei cartelloni dei Festival europei più prestigiosi (quattro volte a Parigi al Théâtre des Nations e al Théâtre d'Europe, quattro volte al Festwoche di Zurigo, due volte all'Holland Festival e poi al Festival di Edimburgo, a quello di Avignone, alla World Theater Season di Londra, al Festival Cervantino in Messico), nelle cinque tournée a Mosca, a Leningrado e in Paesi dell'Est Europa, nella tenitura eccezionale per uno spettacolo straniero a New York (33 recite), nell'aver visitato in una sola estate Stati Uniti, Canada, Argentina, Brasile, Cuba, Messico, Perù, Uruguay, Venezuela.

La Compagnia del TEATRO STABILE di Genova è stata contrassegnata dalla presenza di grandi protagonisti della scena italiana che, affiancati da altri attori anche di primo piano, ha contrassegnato periodi molto significativi della storia del teatro ligure: Enrico Maria Salerno, Valeria Valeri, Tino Buazzelli e Gastone Moschin negli anni Cinquanta; Alberto Lionello, Lina Volonghi, Omero Antonutti ed Eros Pagni negli anni Sessanta e Settanta, quando lo Stabile gestì anche il Teatrino di Piazza Marsala, dove agirono anche alcuni protagonisti dell'avanguardia teatrale quali Carlo Quartucci, Giancarlo Nanni, Leo De Berardinis.

Negli anni Ottanta tornarono a Genova anche Ferruccio De Ceresa ed Elsa Albani, ricoprendo ruoli di primo piano negli spettacoli dello Stabile. A partire dagli anni Novanta, ha inizio la fondamentale collaborazione con

Mariangela Melato (dal 2013 la Scuola di Recitazione è intitolata a lei) proseguita per circa vent'anni con successi indimenticabili come Fedra, Il lutto si addice ad Elettra, Un tram che si chiama desiderio, La dame de chez Maxim e tanti altri. Se Mariangela Melato è stata a lungo la prima attrice, il corrispondente maschile ha il volto e il talento di Eros Pagni, protagonista assoluto del teatro italiano e di tante produzioni del TEATRO STABILE di Genova fra cui vanno citate almeno Tito Andronico, Morte di un commesso viaggiatore, Re Lear, L'illusione comica, Il sindaco del rione Sanità.

Molti di questi spettacoli hanno ottenuto i premi più importanti dalla critica italiana, così come il loro protagonista.

Non pochi sono stati anche le guest star, scelte dallo Stabile fra le più importanti della scena nazionale: da Monica Vitti a Lea Massari, da Giorgio Albertazzi a Vittorio Gassman, da Gabriele Lavia e Glauco Mauri ad Adriana Asti, e molti altri ancora.

Quanto ai registi, accanto alle presenze fisse, prima di Luigi Squarzina e oggi di Marco Sciaccaluga, troviamo fra gli italiani Orazio Costa, Gianfranco De Bosio, Egisto Marcucci, Walter Pagliaro, Elio Petri, Luca Ronconi, Franco Zeffirelli, Maurizio Scaparro, Guido De Monticelli, Valerio Binasco, Filippo Dini e Antonio Zavatteri.

Altrettanto prestigiose le collaborazioni con registi stranieri come William Gaskill e Terry Hands. Negli anni Ottanta sono state significative e formative le collaborazioni con maestri quali Otomar Krejča, (presente per tre stagioni consecutive), Benno Besson, Alfredo Arias, Matthias Langhoff (ciascuno per tre spettacoli) e Peter Stein; in tempi più recenti sono state realizzate due produzioni con Marcial Di Fonzo Bo (Comédie de Caen) ed una con Irina Brook (Théâtre National de Nice).

La sua attività si svolge in quattro sale, il Teatro della Corte di 1.000 posti, il Teatro Duse di 440 posti, 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 STABILE di Genova 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 STABILE di Genova 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 STABILE 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.

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 STABILE 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.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

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

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D.lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.lgs. 231/2001, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “sottoposti”).

I requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili, dove per interesse si intende un indebito arricchimento prefigurato dall'ente, anche se successivamente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, avvalendosi di un giudizio prettamente soggettivo e, pertanto la sussistenza di questo requisito va accertata dal giudice “ex ante” collocandosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa.

Il secondo requisito è stato riconosciuto in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, e ha una connotazione oggettiva che, come tale, viene verificata “ex post” sulla scorta degli effetti prodotti dalla commissione dell'illecito.

Entrambi i requisiti, interesse e vantaggio, dell'ente alla commissione del reato deve permanere tanto in relazione ai reati dolosi che a quelli colposi previsti dal Decreto 231, in virtù dell'estensione della responsabilità dell'ente ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-septies.

Tale introduzione ha fatto emergere questioni di compatibilità all'interno del quadro normativo, non essendo stato modificato il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse o vantaggio di cui all'art.5, comma q per adattarlo alla struttura di tale tipologia di illeciti.

Pertanto la soluzione ritenuta più congrua è che nelle fattispecie colpose richiamate, l'unico criterio rilevante sia quello del vantaggio, che si traduce o in un risparmio di spesa conseguente alla mancata adozione delle misure di sicurezza richieste per la prevenzione dei reati di cui sopra o in un risparmio dei tempi per lo svolgimento dell'attività produttiva.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni (cfr. elenco seguente).

I REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità, alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto (cd. "reati presupposto")

Il "catalogo" dei reati è tassativo e non è suscettibile di applicazione analogica.

Le fattispecie di reato richiamate nel Decreto possono essere delineate, per brevità, nelle categorie che seguono:

- **delitti contro la P.A.** (es. corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, traffico influenze illecite, ex artt. 24 e 25 del Decreto);
- **reati informatici e trattamento illecito dei dati** (ex art. 24 bis del Decreto).
- **delitti di criminalità organizzata** (ex art. 24 ter del Decreto);
- **delitti contro la fede pubblica** (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, ex art. 25 bis del Decreto);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (ex art. 25 bis 1 del Decreto);
- **reati societari** (quali ad es. false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, ex art. 25 ter del Decreto);

- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (ex art. 25 quater del Decreto);
- **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (ex art. 25 quater 1 del Decreto);
- **delitti contro la personalità individuale** (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, ex art. 25 quinquies del Decreto);
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (ex art. 25 sexies del Decreto);
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime**, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (ex art. 25 septies del Decreto)
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (ex art. 25 octies del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti (quali ad es. indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, ex art. 25 octies 1 del Decreto)
- **reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea** (ex art. 25 octies 2 del Decreto)
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (ex art. 25 novies del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (ex art. 25 decies del Decreto);
- **reati in materia ambientale** (ex art. 25 undecies del Decreto);
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (ex art. 25 duodecies del Decreto);
- **reati per razzismo e xenofobia** (ex art. 25 terdecies del Decreto);
- **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (ex art. 25 quaterdecies);
- **reati di corruzione tra privati** (ex art. 25 ter del Decreto);
- **reati tributari** (ex art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
- **delitti di contrabbando** (art. 25 sexiesdecies del Decreto);
- **delitti contro il patrimonio culturale** (ex art. 25 septisdecies del Decreto);
- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (ex art. 25 duodevicies del Decreto);
- **delitti contro gli animali** (ex art. 25 undevicies del Decreto)
- **delitti tentati** (ex art. 26 del Decreto);
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (Art. 12 Legge 9/2013);

• **Reati transnazionali** (Legge 146/2006).

Per completezza si ricorda che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto medesimo, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

L'elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto è allegato al presente Modello.

Tra i reati rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto sono stati individuate dieci categorie di reato che appaiono strettamente suscettibili di essere commesse nell'ambito dell'attività aziendale. Ad esse sono dedicati altrettante sezioni in cui è suddivisa la Parte Speciale del Modello.

Di seguito l'elenco delle categorie di reato astrattamente suscettibili di essere commessi nell'ambito delle attività predette:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- B. Reati Societari;
- C. Reati colposi contro l'incolumità individuale commessi con violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- D. Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;
- E. Reati Informatici;
- F. Reati Ambientali;
- G. Reati relativi all'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; caporalato;
- H. Reati di Criminalità organizzata;
- I. Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- J. Reati Tributari;
- K. Reati in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti;
- L. Delitti Tentati
- M. Reati Transnazionali

Occorre precisare che, a prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente, nell'ambito delle attività aziendali chiunque commetta uno dei reati individuati per ciascun processo indicato sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere.

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).

Le Sanzioni per l'ente previste dal D.Lgs. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto (soggetti apicali e sottoposti) commettano uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, questo potrebbe subire l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- 1. sanzioni pecuniarie;
- 2. sanzioni interdittive;
- 3. confisca;
- 4. pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'an e del quantum della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa. Inoltre, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231, in caso di reati presupposto realizzati nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà e l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; allo scopo di assicurarne l'efficacia, la sanzione pecuniaria è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000 e di importo variabile fra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- ☐ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ☐ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'art. 12 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- ☐ 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;
- ☐ il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione pecuniaria quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- 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;
- È stato adottato e reso operativo un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto, si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste. Esse consistono in:

- ☐ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ☐ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ☐ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ☐ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ☐ il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

(a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

L'art. 1 della legge 9 gennaio 2019 n. 3 ha modificato il comma 2 dell'art. 13, innalzando la durata delle sanzioni interdittive – da 4 a 7 anni se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e da 2 a 4 anni se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. b) – in relazione ai delitti di cui all'art. 25 commi 2 e 3 D.lgs. 231/2001, salvo che ricorrano le condizioni di cui al comma 5 bis.

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il Giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Nell'ipotesi in cui il Giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un Ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'Ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca.

Le misure interdittive possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi di colpevolezza tali da far presumere la responsabilità dell'Ente, nonché il pericolo fondato che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede. Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il Giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'Ente presti un servizio di interesse per la collettività, ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca – anche per equivalente - del prezzo (si intende come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere un reato) o del profitto (si intende quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente, nel caso di reati commessi in violazione della normativa ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'ente ha ottenuto in forza della condotta illecita) del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19 del Decreto). Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'Ente (art. 18 del Decreto).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, disporre: (a) il sequestro preventivo dei beni di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); (b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Orbene, in virtù di quanto previsto dall'art. 6, co. 3, del Decreto, il TSG ha definito il proprio Modello in coesione con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti e, in particolare, con il principio del cd. rischio "accettabile", che è tale allorché l'introduzione di presidi di controlli aggiuntivi rispetto a quelli definiti comporterebbe a carico dell'azienda costi, in termini operativi ed economici, superiori al valore della risorsa da proteggere.

Nei casi di "reati dolosi" la soglia concettuale di accettabilità è da individuarsi, quindi, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non "fraudolentemente", ovvero violando intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Nei reati “colposi” (ad esempio, omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro oppure taluni reati ambientali punibili per colpa), poiché l’elusione fraudolenta del Modello è incompatibile con l’elemento soggettivo di tali reati, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello Organizzativo nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo e verifica che l’Organismo di Vigilanza deve porre in essere ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, le Linee Guida del marzo 2014 aggiornate a giugno 2021 rammentano di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- ☐ identificazione dei rischi e dei protocolli;
- ☐ sistema organizzativo chiaro e formalizzato, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e specifica previsione dei principi di controllo adottati;
- ☐ adozione del Codice Etico;
- ☐ procedure manuali e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- ☐ poteri autorizzativi e di firma, con puntuale indicazione dei limiti di approvazione delle spese;
- ☐ sistema di controllo di gestione in grado di segnalare tempestivamente situazioni di particolare criticità;
- ☐ individuazione dei criteri per la scelta dell’organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione;
- ☐ l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ☐ disciplina delle modalità di effettuazione delle segnalazioni cd. “whistleblowing”.

Il TSG nella predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria ed alle più rilevanti Circolari emesse da Confindustria ed ha altresì tenuto conto dei principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

3. IL MODELLO 231 DEL TEATRO STABILE– LA PARTE GENERALE

3.1 Introduzione

IL TEATRO STABILE DI GENOVA (di seguito anche TEATRO STABILE o TSG) 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.

Il Modello 231 del TEATRO STABILE DI GENOVA è costituito da:

- **Codice Etico**, ove sono individuati i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo; il Codice ha lo scopo di indirizzare l'agire del TSG verso comportamenti etici mediante l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione;
- **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231, contenente gli obiettivi perseguiti dal TSG nell'adozione del Modello 231, l'iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione da/verso tale Organismo ed il sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 comprende, invece, attraverso l'analisi delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, i principi, le regole di comportamento, i protocolli e le procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del TSG in relazione ai reati da prevenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati;
- **Allegato 1**, qualificato "Reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001", contenente l'elenco dei reati presupposto e le relative sanzioni per l'Ente;
- **Allegato 2** esplica l'organizzazione aziendale (Organigramma);

3.2 Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello il TEATRO STABILE 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 trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali il TEATRO STABILE 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 di 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 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 STABILE 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 STABILE 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 per area, si ritengono applicabili alla realtà del TEATRO STABILE.

3.4 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, il TEATRO STABILE 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.

Appare opportuno procedere all'aggiornamento del documento in concomitanza:

- 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;
- d) dell'attività di mappatura dei rischi per area;
- e) della individuazione di un referente per ogni area;
- f) dalla rilevata necessità di attribuire un budget per ogni area oggetto di mappatura;
- g) dalla revisione contrattuale effettuata per ogni fornitore dell'ente rispetto all'area di attribuzione;
- h) della formazione erogata in favore del personale dell'Ente;
- i) del piano formativo a redigersi per la formazione dei referenti di area;
- j) della nomina del nuovo responsabile amministrativo;

k) della revisione dell'organigramma, in allegato al presente 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.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dell'Organismo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera dell'Organo Amministrativo.

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) onorabilità: l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità dell'organismo di vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;

e) 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 dal TEATRO STABILE, 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
- ☐ coordinamento e confronto con il Revisore dei Conti;

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 (GDPR 679.2016 - 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

È facoltà dell'O.d.V. ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e, più in generale, valutare quanto pervenutogli, attivando, qualora lo ritenga opportuno, le indagini che siano necessarie per l'accertamento del fatto segnalato.

I soggetti indicati all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto possono presentare, a tutela dell'integrità del TSG e tramite i predetti canali riservati, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazione del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nell'attività di gestione della segnalazione sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. "Whistleblower"), anche nella eventuale comunicazione a terzi di quanto segnalato.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto (così come introdotto dall'art. 2 della L. n. 179/17), è fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori ovvero di penalizzazione (quali ad es. licenziamento, demansionamento, sanzioni disciplinari, trasferimenti, ecc.) diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

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 del TEATRO STABILE 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.

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 STABILE 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.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

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

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 del TEATRO STABILE 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 I flussi informativi verso gli 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.

WHISTLEBLOWING

Ferme restando le modalità di comunicazione di condotte non conformi eventualmente previste da altre procedure o atti (quali quelle previste dal Codice Etico), le segnalazioni innanzi citate devono essere effettuate nel rispetto della procedura di seguito indicata.

È doveroso ricordare che il primo referente della segnalazione è sempre l'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, chiunque si trovi in taluna delle condizioni che richiedano un intervento potrà inviare le proprie segnalazioni e comunicazioni mediante forma scritta, nelle modalità innanzi citate, e se possibile non anonima all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni dovranno avere le seguenti peculiarità:

- narrazione della questione con tutte le caratteristiche rilevanti (quali: l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che convalidi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione delle modalità con cui il soggetto apicale o il soggetto sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- se vi sono testimoni individuare i loro nominativi;
- indicare eventualmente altre informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- qualora il segnalante abbia già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile o partner di riferimento;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento potenzialmente sospetto.

Nel caso in cui fosse possibile, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

Nondimeno, verranno prese in considerazione anche segnalazioni anonime.

È dovere precisare che il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Coloro che segnalino una violazione del D.lgs. 231/2001 o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in posizione di svantaggio a seguito della segnalazione, indipendentemente dal fatto che segnalazione effettuata sia poi risultata fondata o meno.

Chiunque, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di segnalazioni infondate, attuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi della Società.

Orbene il TSG al fine di tutelare legalità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutti i dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo: il software per la segnalazione e le relative istruzioni, rinvenibile al seguente link:
<https://www.teatronazionalegenova.it/repository/files/202506061059096842ADDD59E11570970346.pdf>

Le violazioni della **disciplina whistleblowing** costituiscono **fonte di responsabilità disciplinare** per coloro che:

- hanno **commesso ritorsioni**, ostacolato o **tentato di ostacolare la segnalazione** o violato l'obbligo di riservatezza;
- **non hanno istituito il canale di segnalazione**, non hanno adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero hanno adottato procedure non conformi alle previsioni del decreto;
- **non hanno svolto le attività di verifica e analisi delle segnalazioni.**

È **sanzionabile** disciplinarmente anche la **persona segnalante** nel caso in cui ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i **reati di diffamazione o di calunnia** ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

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. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire al Teatro Stabile di Genova di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e il Teatro Stabile di Genova nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e il Teatro Stabile di Genova in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

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, unitamente alla adozione del codice di comportamento e del codice 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 STABILE 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.

5.2 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.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente del Teatro, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive del TSG, così come previsto dal vigente CCNL applicato (i.e. Contratto Collettivo Nazionale del personale del comparto regioni ed autonomie locali).

I contratti collettivi nazionali che trovano applicazione all'interno della realtà del Teatro 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

Il Teatro Stabile di Genova non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dal TSG.

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.

5.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte del Direttore, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore dei Conti, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni del Modello, da parte dei dirigenti, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Revisore dei Conti.

5.4 Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore dei Conti, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni del Modello, da parte di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Revisore dei Conti.

5.5 Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con il Teatro Stabile di Genova, potrà determinare in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà del Teatro Stabile di Genova di richiedere il risarcimento dei danni che siano una

conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

5.6 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.

6.FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL MODELLO

Il Teatro Stabile di Genova, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione del TSG.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, il Teatro Stabile di Genova se provvede a:

- invio di una comunicazione a firma del Direttore a tutto il personale, avente ad oggetto l'informativa circa l'avvenuta adozione del presente Modello e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, con indicazione del nominativo dei relativi componenti e dell'indirizzo a cui poterlo contattare (detta informativa deve essere rinnovata in caso di aggiornamento del Modello);
- pubblicazione della Parte Generale del Modello attraverso qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- pubblicazione del Codice Etico sul sito internet del Teatro Stabile di Genova;
- attività formative dirette a diffondere la conoscenza e comprensione del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché sessioni di formazione per il personale in occasione di nuove assunzioni ovvero aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura del Servizio Personale e periodicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative verifiche circa l'adeguatezza.

7. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

I terzi (es. fornitori, consulenti, utenti) sono informati con i mezzi ritenuti più idonei dell'adeguamento del Teatro Stabile di Genova al D.Lgs. 231/2001 e dell'adozione del Codice Etico.

8. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Costituiscono responsabilità del Consiglio di Amministrazione l'adozione, l'aggiornamento, l'adeguamento e qualsiasi altra modifica del Modello conseguente a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte del TSG, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo del Teatro Stabile di Genova;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a modifiche o aggiornamenti del Modello.

9. NORMATIVA ANTICORRUZIONE

La legge 190/2012 e il D.lgs. 33/2013 disciplinano un complesso sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La nozione di "anticorruzione" comprende in sé:

- una serie di misure preventive per gli illeciti di "corruzione" in senso lato (anche condotte prodromiche agli illeciti penalmente sanzionati);
- una grande attenzione alla formazione e all'etica aziendale (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori), nonché ai flussi informativi interni ed esterni, compresa la tutela del dipendente che segnala gli illeciti ("whistleblowing");
- la centralità della trasparenza come misura di contrasto ai possibili accordi corruttivi di vario genere.

Oltre a tutte le Pubbliche Amministrazioni e agli enti pubblici, sono soggetti alle norme in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza anche una serie di enti di natura formalmente privatistica, ma connotati da una influenza pubblica dominante o da una partecipazione, anche minoritaria, della Pubblica Amministrazione, ovvero ancora dal fatto di svolgere attività di pubblico interesse (art. 2-bis del D.lgs. 33/2013).

Per società ed enti “controllati”, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) individua un sistema integrato di prevenzione fondato su “un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione”. Le misure anticorruzione vanno, cioè, ad inserirsi nel modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - dove esistente -, confluendo in un’apposita sezione dello stesso e restando chiaramente identificabili “tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e di responsabilità differenti”.

Per gli altri enti “non in controllo” previsti dall’art. 2-bis co. 3 del D.lgs. 33/2013 si applica, in quanto compatibile, la disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione Europea. Il modello organizzativo dovrebbe, comunque, essere integrato in questi casi con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire anche i fatti corruttivi in danno all’ente, nel rispetto dei principi contemplati dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

L’adozione di un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001 viene, pertanto, “fortemente raccomandata” anche dall’ANAC. Gli enti controllati o partecipati da enti pubblici che decidano di non adottare il “modello 231” e di limitarsi all’adozione del documento contenente le misure anticorruzione dovranno motivare tale decisione. L’ANAC precisa, comunque, che gli enti, che abbiano o meno adottato il “modello 231”, definiscono le misure per la prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa e che l’Autorità stessa vigilerà su tali adempimenti. Oltre ad un raccordo di tipo oggettivo tra il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ed il Piano Triennale Anticorruzione adottato ai sensi della L. 190/2012 l’ANAC raccomanda fortemente un raccordo di tipo soggettivo tra l’OdV e l’RPCT, quali soggetti responsabili del corretto flusso dei procedimenti sia dal punto interno che dal punto di vista esterno.

In particolar modo, un corretto e funzionale raccordo tra le due funzioni consentirebbe all’Ente, che adotta ed implementa i modelli, di dimostrare di aver fatto tutto quanto necessario per evitare la commissione di reati per come previsti dalle normative vigenti.