

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato
**dall'ENTE TEATRALE REGIONALE
TEATRO STABILE D'ABRUZZO**

ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001,
n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone
giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

*Approvata con
delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente
in data 28 gennaio 2016*

SOMMARIO

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 pag.4
 - 1.1 Il Decreto 231
 - 1.2 Natura e caratteri della responsabilità delle persone giuridiche
 - 1.3 Il principio di legalità

2. LE CARATTERISTICHE E I REQUISITI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DIGESTIONE pag.6
 - 2.1 Modelli di organizzazione e gestione ai fini dell'esonero della Responsabilità amministrativa
 - 2.2 Le linee guida di Confindustria
 - 2.3 Il principio di legalità

3. IL MODELLO DI GOVERNO E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DELL'ENTE TEATRALE REGIONALE TEATRO STABILE D'ABRUZZO pag.9
 - 3.1 Nascita e sviluppo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo
 - 3.2 Missione e finalità
 - 3.3 Assetto Istituzionale dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELL'ENTE TEATRALE REGIONALE TEATRO STABILE D'ABRUZZO E LE FATTISPECIE DI REATO pag.16
 - 4.1 Funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo
 - 4.2 Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA pag.19
 - 5.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina
 - 5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

6. I PROTOCOLLI DEL MODELLO: IL CODICE ETICO pag.21

6.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione e Gestione e il Codice Etico

6.2 Finalità del Codice Etico

6.3 Struttura del Codice Etico

7. I PROTOCOLLI DEL MODELLO: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA pag.22

7.1 La struttura dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo

7.2 Definizione della struttura organizzativa e distribuzione dei compiti e dei poteri

8. I PROTOCOLLI DEL MODELLO: IL SISTEMA DISCIPLINARE pag.23

8.1 Principi generali

8.2 Provvedimenti sanzionatori per i quadri e gli impiegati

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti

8.4 Procedimento sanzionatorio

8.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Revisori dei Conti

8.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

9. I PROTOCOLLI DEL MODELLO: LA DIFFUSIONE DEL MODELLO
E LA FORMAZIONE pag.28

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 *Il Decreto 231*

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, in breve, anche "Decreto 231" o "Decreto"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il Decreto 231 introduce e disciplina la responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. In particolare, esso prevede una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente allo stesso legati e statuisce l'applicabilità nei confronti di quest'ultimo di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, ed in particolare da:

- a) persone 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "*soggetti in posizione apicale*" o "*soggetti apicali*");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. "*soggetti in posizione subordinata*" o "*soggetti sottoposti*").

1.2 *Natura e caratteri della responsabilità delle persone giuridiche*

Come risulta dall'impianto del Decreto 231, la responsabilità amministrativa dell'ente per la commissione di uno dei reati per i quali è prevista si aggiunge, ma non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è

l'autore.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità dell'autore per il reato commesso e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce a tale fatto conseguenze sanzionatorie specifiche.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

E' comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonerato" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di Organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.

1.3 *Il principio di legalità*

Il Decreto 231, in quanto caratterizzato da una connotazione tipicamente penalistica, ha mutuato dal sistema penale il principio generale di legalità nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia. In particolare:

- il principio di riserva di legge comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il principio di tassatività o determinatezza della fattispecie impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate in modo da fugare interpretazioni arbitrarie;

- il principio di irretroattività della legge sanzionatoria amministrativa comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato;
- il divieto di analogia impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe

2 Le caratteristiche e i requisiti del Modello di Organizzazione e di Gestione

2.1 *I modelli di organizzazione e gestione ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa*

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, con riferimento a reati commessi da “soggetti in posizione apicale”, il Decreto prevede che l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per la prevenzione dei reati dei “soggetti apicali”, il Modello deve:

- a) *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*;
- b) *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire», nonché «obblighi di informazione» nei confronti dell'Organismo di Vigilanza”*;
- c) *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”*;
- d) *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo*

deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”;

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

Nel caso di reati commessi da “soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente”, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso di reati commessi da “soggetti sottoposti” il Modello deve prevedere *“in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”.*

Con riferimento alla sua efficace attuazione, si prevede:

a) “una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”;

b) l'introduzione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25- septies D.Lgs. 231/01, l'art.30 del D.Lgs. 81/01 (*Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- 1) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- 2) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- 3) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 4) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- 5) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- 6) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- 7) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- 8) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve, altresì, prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico

2.2 Le linee guida di Confindustria

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e successivamente nel marzo 2014 validate con Nota del Ministero della Giustizia del 21 luglio 2014 (di seguito, anche "Linee Guida").

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile

punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del modello di organizzazione, gestione e controllo definito dall'impresa. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3 Il modello di governo ed il sistema organizzativo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo

3.1 *L'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo*

Fondato nel 1963, con atto costitutivo datato 28 ottobre, il **TEATRO STABILE DELL'AQUILA** è stato poi trasformato in **TEATRO STABILE ABRUZZESE** nel 1991. Nel 2000 si è costituito il **TEATRO STABILE D'ABRUZZO - ENTE TEATRALE REGIONALE**, la cui assemblea dei soci è costituita da Regione Abruzzo, Provincia di L'Aquila e Comune di L'Aquila. Nel 2015 il Teatro Stabile d'Abruzzo è entrato a pieno titolo nel novero dei "Tric", acronimo che indica i **Teatri di rilevante interesse culturale**

Attualmente l'Assemblea dei Soci è costituita dalla Regione Abruzzo e dal Comune di L'Aquila.

Luciano Fabiani, Peppino Giampaola ed Errico Centofanti furono i 3 fondatori del TSA, che con la loro caparbieta ed il loro sogno, portarono in Abruzzo la produzione teatrale, dopo secoli di dipendenza dall'offerta del mercato, dando vita ad un originale esperimento per il mondo teatrale dell'epoca.

Il nome Teatro Stabile dell'Aquila ha dato omaggio per anni alla città portando grandi allestimenti sui palcoscenici italiani e su quelli di tutto il mondo, anche se fin dalle origini è stata chiara una reale connotazione di teatro del territorio.

Per ottenere il riconoscimento dallo Stato come teatro a gestione pubblica, la sede doveva essere situata in una città con almeno 300.000 abitanti, fu così ideato un consorzio di città, per dare la base demografica alla fondazione del Teatro.

Fu merito dei nostri fondatori se la Direzione Generale del Ministero della Cultura modificò la norma istitutiva dei Teatri Pubblici in senso territoriale, accettando il **TSA** nel novero dei grandi Teatri.

Massima Istituzione abruzzese di produzione artistica, ha messo in scena testi che spaziano dalle sacre rappresentazioni dell'inesplorato patrimonio post-medioevale, alle opere di Ferdinando Galiani, D'Annunzio, Silone, Pomilio fino ai testi moderni e contemporanei di Povod e Strindberg. Gli spettacoli del TSA hanno condotto sui palcoscenici di tutta Italia la grande drammaturgia abruzzese, cui era mancata fino ad allora un'attenzione che la proponesse in una organica sistemazione storico-critica.

Inseritosi con sicurezza nella tessitura della ricerca interpretativa a livello europeo, il TSA ha proposto messe in scena dei grandi classici con "**Orestide**" di Eschilo, "**Antigone**" di Sofocle, l'elisabettiano "**Arden**", "**Aminta**" del Tasso, "**Tartufo**" di Moliere, "**Il divorzio**" di Alfieri, ha espresso un particolare impegno sui monumenti shakespeariani attraverso il "**Coriolano**", "**Antonio e Cleopatra**", "**A piacer vostro**", "**Riccardo III**", ha prodotto il grande spettacolo "**Edmund Kean**" di Raymund Fitz Simons interpretato da Gigi Proietti.

Tra le tante stagioni di produzione che hanno visto lo Stabile protagonista della scena italiana ricordiamo lo spettacolo "**Dramma della gelosia**", regia di Gigi Proietti, interpretato da Pino Quartullo e Sandra Collodel, "**La Certosa di Parma**", un grande allestimento con la regia di Luca De Fusco che ha curato anche il "**Viaggio a Venezia**", terza tappa del progetto di riscrittura dei grandi classici.

"**Falstaff e le Allegre Comari di Windsor**", spettacolo risultato il più visto della stagione 2001/2002, con protagonista Giorgio Albertazzi, "**Non ti conosco più**", raffinatissima commedia brillante interpretata da Edoardo

Siravo, Sandra Collodel, Vittorio Viviani e Gisella Sofio, entrambi con la regia di Gigi Proietti.

Le nuove stagioni hanno visto sui palcoscenici di tutta Italia le due ultime produzioni del TSA: per la prima volta in Italia e in esclusiva da Broadway "**Jekyll & Hyde, il musical**" con Giò Di Tonno e "**La parola ai giurati**", un giallo giudiziario che parla di pena di morte, con la regia e l'interpretazione di Alessandro Gassman ed il patrocinio di Amnesty International, spettacolo applaudito dalla critica e da oltre cinquantamila spettatori nella sola stagione 2007/2008.

Tra i tanti allestimenti accolti dal plauso del pubblico e dei media ricordiamo "**Scene da un matrimonio**" con la regia di Alessandro D'Alatri e con protagonisti Daniele Pecci e Federica Di Martino, "**Cyrano de Bergerac**" e "**Don Giovanni**" per la regia ed interpretazione di Alessandro Preziosi, "**Dubliners**" con la regia di Giancarlo Sepe, "**Grand Guignol all'Italiana**" con la regia di Alessandro D'Alatri.

La drammaturgia contemporanea ha ricevuto dall'attenzione del TSA un impulso senza precedenti nella esperienza del teatro a gestione pubblica: una attenta valutazione di opere che apparivano emarginate, come "**L'Uomo, la Bestia e la Virtù**" di Pirandello, "**La cena delle beffe**" di Benelli, "**La pazza di Chaillot**" di Giraudoux, "**La madre**" di Brecht; rivelazione al pubblico italiano di testi come "**Il pellicano**" di Strindberg, "**Un debito pagato**" di Osborne, "**Lear**" di Bond, "**Sogno di Oblomov**" di Goncarov; allestimenti in prima mondiale che hanno avviato la fortuna internazionale di opere come "**L'Avventura di Maria**" di Svevo, "**Il dio Kurt**" di Moravia, "**Operetta**" di Gombrowicz; grandi presenze nei teatri del Canada, dell'Australia, del Venezuela, del Brasile, dell'Argentina, di Madrid.

Altro contributo del TSA è andato al rinnovamento del modo di far teatro nel nostro Paese, attraverso scelte culturali ancorate ai problemi e agli interessi reali del tempo attraverso il rigore produttivo degli spettacoli allestiti con funzionalità e con il massimo contenimento dei costi, attraverso una politica di investimento sui giovani che, ad esempio, ha condotto alla rivelazione nazionale di alcuni tra i più brillanti attori del teatro italiano, come Piera Degli Esposti, Giampiero Fortebraccio, Claudia Giannotti, Mariangela Melato, Ugo Pagliai, Tino Schirinzi, Gigi Proietti, Carlo Valli, Virgilio Zernitz, Viviana Toniolo, Gabriele Lavia, Stefano Santospago, Daniele Formica, Domiziana Giordano, Cloris Brosca, Sergio Castellitto, Giulio Scarpati, Vanessa Gravina, Edoardo Siravo, Alessandro Preziosi, Lunetta Savino.

Dell'importanza complessiva della operatività del TSA viene, d'altra parte,

un riconoscimento attraverso il prestigioso livello delle personalità dello spettacolo che in questi anni hanno partecipato al lavoro dell'Istituzione: **registi** come Carmelo Bene, Giancarlo Cobelli, Orazio Costa, Filippo Crivelli, Paolo Giuranna, Roberto Guicciardini, Aldo Trionfo, Valerio Zurlini, Ugo Gregoretti, Mario Missiroli, Antonio Calenda, Lorenzo Salvetti, Beppe Navello, Armando Pugliese, Maurizio Scaparro, Gabriele Vacis, Luca De Fusco, Alessandro Gassman, Giancarlo Sepe, Cesar Brie, Alessandro D'Alatri; **musicisti e letterati** come Vittorio Antonellini, Corrado Augias, Fiorenzo Carpi, Vittorio Gelmetti, Germano Mazzocchetti, Domenico Baccero, Mario Luzi, Ennio Morricone, Antonio Nediani, Alberto Pomeranz, Alvise Saponi, Mario Zafred, Roberto Lend, Stefano Marcucci, Manlio Santanelli, Renzo Rosso, Eugenio Bennato, Renato Nicolini; **scenografi e costumisti** come Giancarlo Bignardi, Alberto Burri, Mario Ceroli, Ambra Danon, Lorenzo Ghiglia, Eugenio Guglielminetti, Franco Laurenti, Franco Nonnis, Gianni Polidori, Nicola Rubertelli, Mischa Scandella, Maria Signorelli, Paolo Tommasi, Bruno Buonincontri, Giuseppe Crisolini Malatesta, Santuzza Calì, Ezio Frigerio, Franca Squarciapino, Silvia Polidori, Andrea Taddei, Giuseppina Maurizi, Matteo Soltanto; decine di illustri **attori** quali Giorgio Albertazzi, Edda Albertini, Francesca Benedetti, Gianni Bonagura, Ferruccio De Ceresa, Luigi Diberti, Alessandro Gassman, Paola Gassman, Gianna Giachetti, Gabriella Giacobbe, Giancarlo Giannini, Andrea Giordana, Maria Grazia Casini, Roberto Herlitzka, Carlo Hintermann, Pupella Maggio, Mario Maranzana, Glauco Mauri, Pino Micol, Achille Millo, Valeria Moriconi, Mascia Musy, Leda Negroni, Franca Nuti, Aldo Reggiani, Mariano Di Gillo, Osvaldo Ruggeri, Cochi Ponzoni, Marina Pagano, Ugo Pagliai, Michele Placido, Elisabetta Pozzi, Vanessa Gravina, Gianni Santuccio, Lina Sastri, Stefano Satta Flores, Mario Scaccia, Carmen Scarpitta, Edoardo Siravo, Nino Taranto, Alida Valli, Milena Vukotic, Daniele Pecci, Eros Pagni e Lunetta Savino.

Un'imponente letteratura giornalistica, radiofonica e televisiva e una massa enorme di spettatori hanno conferito prestigio e successo agli spettacoli del TSA, invitati più volte da tutti i maggiori festival italiani e stranieri dalla Biennale di Venezia al Festival dei Due Mondi di Spoleto, alla Festa del Teatro di San Miniato, ai festival di Vicenza e di Verona, a Taormina Arte al Festival di Madrid Sur. Le produzioni del TSA hanno spesso indotto la RAI ad effettuarne la registrazione e la trasmissione televisiva integrale, oltre alla collaborazione diretta nella produzione del primo sceneggiato televisivo in RVM "LA SIGNORA AVA" di Francesco Jovine e di "MILAREPA" di Liliana Cavani.

Altro aspetto fondamentale del lavoro del TSA è la costruzione, quale

essenziale investimento culturale, di un organico sistema teatrale che serve a vitalizzare l'intero territorio regionale.

Attraverso il lavoro condotto direttamente oppure favorendo interventi o anche soltanto stimolando il sorgere di altre iniziative, lo Stabile ha dato in questi quasi cinquant'anni un contributo decisivo alla trasformazione della vita culturale abruzzese, facendo sì che il Teatro divenisse un'importante e non episodica componente della vita sociale. Tanti sono oggi i Centri che hanno riattivato un'antica tradizione o inaugurato un loro ruolo nella rete delle piazze teatrali abruzzesi.

Numerose sale teatrali sono state riattivate e per molte di esse sono stati sollecitati interventi di restauro; cattedre universitarie, scuole pubbliche e corsi privati sono venute a supportare il tessuto connettivo della formazione teatrale che è andata ricostituendosi.

Gruppi di base, compagnie di ricerca e sperimentazione, formazioni cooperativistiche e universitarie, complessi scolastici e amatoriali hanno visto avvicinarsi un po' dovunque un'importante fascia di cittadini, specialmente i più giovani, alla creatività.

Le numerose energie che in tal modo oggi si esprimono nella vitalità del teatro e che si integrano dialetticamente con il lavoro che il TSA continua a condurre, pur tra le grandi difficoltà che segnano il divenire dello spettacolo in Italia, lasciano intuire la consistenza e la validità della strada che si è scelto di percorrere.

Tra i riconoscimenti per l'attività: il premio IDI, il Biglietto d'Oro AGIS-Minerva, la Maschera d'Argento, la Noce d'Oro, il Premio Ubu.

Attualmente il Teatro Stabile d'Abruzzo è presieduto da Nathalie Dompè, il Vicepresidente è Adolfo Paravano ed è diretto da Alessandro D'Alatri.

Alla guida del TSA Teatro Stabile dell'Aquila, poi Teatro Stabile Abruzzese, oggi Teatro Stabile d'Abruzzo si sono succeduti:

Presidenti e Commissari

Fortunato Federici, Lorenzo Natali, Romano Rosoni, Claudio Santini, Tullio de Rubeis, Natale Regondi, Ludovico Nardecchia, Enzo Lombardi, Marisa Baldoni, Gian Paolo de Rubeis, Giuseppe Leuzzi, Renato Nicolini, Luigi Proietti, Giovanni Pace, Carla Mannetti, Stefania Pezzopane, Michele Trimarchi, Mauro Di Dalmazio, Luigi De Fanis, Ezio Rainaldi.

Direttori e Consulenti

Luciano Fabiani, Giuseppe Gianpaola, Errico Centofanti, Giorgio Guazzotti, Beppe Navello, Luigi Proietti, Enzo Gentile, Lorenzo Salveti, Franco Ricordi, Federico Fiorenza, Alessandro Gassman, Alessandro Preziosi.

3.2 Missione e finalità

L'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo è un istituto di cultura che si caratterizza per le particolari finalità artistiche, culturali e sociali della sua attività per il ruolo di sostegno e di diffusione *del teatro nazionale d'arte e di tradizione. Esso, oltre l'attività di diretta produzione deve:*

- a) curare la diffusione e la razionale distribuzione sul territorio regionale, nazionale e internazionale degli spettacoli di propria produzione e ospitati;
- b) curare la formazione, l'aggiornamento e il perfezionamento di quadri artistici e tecnici proseguendo l'attività e la gestione del Laboratorio di Arti Sceniche con sede ed in collaborazione con il Teatro Marrucino di Chieti;
- c) porre in essere le iniziative idonee per la piena valorizzazione del repertorio italiano contemporaneo;
- d) sostenere l'attività di ricerca e sperimentazione in coordinamento con le Università, il proprio Laboratorio di Arti Sceniche di Chieti e i gruppi teatrali operanti in Abruzzo garantendone la presenza nell'ambito della distribuzione regionale;
- e) promuovere la diffusione di tutte le forme di spettacolo dal vivo, proponendo e coordinando i progetti da realizzare sia direttamente che d'intesa con gli organismi operanti negli specifici settori nell'ambito regionale, anche d'intesa con la Regione, con Enti locali e con la collaborazione di strutture scolastiche e altri organismi operanti con comprovata esperienza professionale nei settori di riferimento;
- f) elaborare progetti speciali in collaborazione con gli Enti Locali sulla conoscenza, la difesa e la diffusione delle tradizioni etno - antropologiche e delle identità locali nonché curare la progettazione di eventi riferiti alle città , alle loro architetture, al paesaggio e all'ambiente naturale;
- g) favorire la partecipazione del pubblico agli spettacoli, realizzando cicli di recite a prezzi ridotti o speciali condizioni d'abbonamento;
- h) promuovere, oltre l'attività istituzionale nella propria Regione, intese con le Regioni limitrofe al fine di assicurare all'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo una dimensione interregionale e, quindi, un adeguato bacino di utenza con relativo sostegno finanziario.
- i) promuovere oltre l'attività istituzionale nella propria Regione, intese con le Regioni limitrofe al fine di assicurare all'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo una dimensione interregionale e, quindi, un adeguato bacino di utenza con relativo sostegno finanziario.

3.3 Assetto Istituzionale dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo

L'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo è riconosciuto come Ente Morale con personalità giuridica di diritto privato, con finalità pubbliche.

Il patrimonio dell'Ente Teatro Stabile D'Abruzzo è costituito:

- dal fondo di dotazione costituito dai soci;
- dalle strutture acquisite e che si andranno ad acquisire,;
- da conferimenti straordinari dei soci e di terzi.

Le spese di gestione dell'Ente TSA, riguardanti tra l'altro la manutenzione e la gestione degli stabili, la produzione teatrale, le stagioni di ospitalità, l'attività di ricerca e formazione sono coperte per mezzo di:

- I. proventi derivanti dallo svolgimento dell'attività;
- II. contributi e sovvenzioni annuali dello Stato al "teatro di iniziativa pubblica" come previsto dal Decreto Ministeriale 1 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni;
- III. quote di partecipazione e/o contributi della Regione Abruzzo, del Comune di L'Aquila;
- IV. mediante quote di partecipazione e/o contributi di altri Enti anche non soci e di eventuali **soci sostenitori**.

Sponsor e partner della stagione e delle varie iniziative sono enti e aziende pubbliche e private che, condividendo le finalità dell'Ente, sostengono l'attività del Teatro attraverso contributi e sponsorizzazioni.

Gli organi dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo risultano attualmente articolati come segue:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Direttore;
- il Collegio dei Revisori.

L'assetto istituzionale e di governo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare all'Ente l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti. La struttura del Teatro, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare l'Ente di un'organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

4 Il modello di organizzazione e gestione dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo

4.1 *Funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo*

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo (di seguito, in breve, anche "Modello") è stato definito e predisposto tenendo in particolare considerazione l'interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali esistenti all'interno dell'Ente con la disciplina e le previsioni proprie del Decreto 231.

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, policy e regole interne dell'Ente, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti, con l'attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la costruzione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno. Il Modello si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse dell'Ente - rappresenta una violazione del Modello e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo.
- individuare i comportamenti che sono condannati dall'Ente, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui l'Ente TSA intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività;
- monitorare i settori di attività e i relativi rischi reato, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

Al fine di definire/aggiornare il Modello e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 sono state poste in essere le seguenti attività:

- redazione del Codice Etico contenente i principi etici dell'Ente, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- identificazione delle aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto 231, attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi e dei livelli autorizzativi;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza, al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- definizione dei flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, di uno specifico sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello;
- definizione e avvio di un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto dell'Ente, sulle regole comportamentali previste nel Modello, nonché sui processi e procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e sull'adesione alle stesse.

4.2 *Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo*

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme delle regole e dei meccanismi di controllo già applicati all'interno dell'Ente.

Il presente Modello è costituito da:

- una “Parte Generale”;
- una “Parte Speciale”.

Nella “Parte Generale”, dopo avere illustrato i contenuti ed i presupposti del Decreto 231, nonché la funzione del Modello dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile d'Abruzzo, sono compendiate le sue componenti, ossia:

- l'Organismo di Vigilanza, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- il Codice Etico, costituente la base del Sistema di Controllo Interno della Fondazione;

- la struttura organizzativa e sistema dei poteri assegnati;
- il sistema disciplinare, per la violazione delle norme del Codice Etico e delle norme definite internamente dall'Ente;
- la diffusione al personale su tutti gli aspetti del Modello.

La “Parte Speciale” è realizzata in relazione a ciascuna delle fattispecie di reato ritenute maggiormente rilevanti per l'Ente. Obiettivo primario della Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati, di adottare appropriate regole di condotta al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231, ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

Pertanto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo è attualmente costituito dalle seguenti Parti Speciali:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e altri reati contro la Pubblica Amministrazione;
- delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti e segno di riconoscimento;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita,
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

Allo stato attuale, sulla base delle analisi svolte, non sono state considerate come rilevanti e/o di interesse prioritario per l'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo le altre categorie di reati previsti dal Decreto 231/01, ossia:

- Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25-bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-quater.1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinquies – Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies – Reati di market abuse;
- Art. 25-undecies – Reati ambientali;
- Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (con riferimento a tale reato, in ragione dell'esiguità delle casistiche correlate all'impiego di cittadini di Paesi extra Ue nell'ambito dell'organizzazione, si faccia riferimento in particolare ai principi documentati nel Codice Etico dell'Ente).

Tale decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura dell'Ente Teatrale Regionale Stabile D'Abruzzo Teatro delle attività attualmente

svolte dall'Ente stesso nonché della tipologia di reati indicati.

Con particolare riferimento ai reati societari previsti nel Codice Civile (come modificato dal D. Lgs. 61/02), disciplinati dall'art.25-ter del Decreto 231, ancorché siano state condotte attività di analisi ed approfondimento in relazione alle modalità di formazione dell'informativa economico/patrimoniale/finanziaria dell'Ente, al funzionamento degli organi sociali e alla gestione del patrimonio dell'Ente e vengano assicurate al riguardo adeguate attività di presidio, inclusa la previsione di specifici principi comportamentali nell'ambito del Codice Etico, si ritiene che gli stessi non risultino interamente estendibili all'Ente in relazione all'ambito di applicazione delle corrispondenti norme del Codice Civile e all'impossibilità di applicare la normativa penale secondo un principio di analogia, ferma restando – in ragione delle caratteristiche dell'illecito - la trattazione del reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) all'interno della parte speciale "Reati in materia di corruzione e altri reati contro la Pubblica Amministrazione".

L'Ente si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, l'Ente valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, nella cui competenza rientrano le modifiche e integrazioni del presente Modello stesso. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura dell'Ente.

5 L'Organismo di Vigilanza

5.1 *Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina*

Il L'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo ha optato per una composizione monosoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, tenuto conto

delle finalità perseguite dalla legge e dalla dimensione e organizzazione dell'Ente.

Spetta al Consiglio di Amministrazione determinare la durata in carica, l'autorità e i poteri, le responsabilità e i doveri dell'Organismo di Vigilanza in ossequio a quanto di seguito previsto dalla normativa di riferimento (l'art. 6, comma 1 lett b) del D. Lgs 231/01), nonché definire i requisiti di eleggibilità.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione ne stabilisce, se lo ritiene, il relativo compenso.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. dell'Ente ha il compito di:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D. Lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- verificare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo allorchè le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura organizzativa dell'Associazione o delle attività svolte.

A tal fine all'O.d.V. sono attribuite le seguenti funzioni:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle "aree a rischio di reato", verifiche su singole operazioni o atti con l'ausilio dei responsabili delle funzioni organizzative dell'Associazione coinvolte;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle "aree a rischio reato", controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente,
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - violazione delle stesse;
 - qualsiasi situazione che possa esporre l'Associazione a rischio di reato;
 - coordinarsi con i responsabili delle funzioni organizzative

dell'Associazione interessate per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D. Lgs 231/01;

6 I protocollo del Modello : il Codice Etico

6.1 *Relazione tra il Modello di Organizzazione e Gestione e il Codice Etico*

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231. L'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo ha pertanto documentato il proprio Codice Etico, con particolare riferimento ai reati contemplati dal Decreto 231.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dall'Ente al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui l'Associazione crede e intende uniformare la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e in generale dalle norme di legge.

Il Codice Etico dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che l'Ente intende rispettare e far rispettare nello svolgimento della sua attività a tutela della sua reputazione e immagine, nonché promuovere e diffondere.

Nel Codice Etico, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali per l'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo e le norme di condotta a presidio di tutte le attività dell'Ente.

Si sottolinea dunque che tali principi mirano ad evitare la commissione di fattispecie di reato - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche dell'Ente.

6.2 *Finalità del Codice Etico*

Il Codice Etico esprime il "contratto sociale ideale" dell'Ente con i propri stakeholder (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità

dell'organizzazione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene altresì principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Il Codice Etico è, inoltre, uno degli elementi fondamentali che costituisce il Modello di Organizzazione e Gestione finalizzato alla prevenzione dei rischi-reato connessi all'applicazione del D. Lgs 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

6.3 *Struttura del Codice Etico*

Il Codice Etico è così strutturato:

1. introduzione;
2. ambito di applicazione e scopo;
3. missione;
4. principi generali di condotta nella gestione;
5. principi di condotta nelle relazioni con stakeholders;
6. attuazione e controllo.

7 I protocolli del Modello : la Struttura Organizzativa

7.1 *La struttura dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Regionale d'Abruzzo*

La struttura organizzativa dell'Ente è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le unità operative e gli organi di controllo, e, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La struttura organizzativa dell'Ente è improntata in modo da definire in maniera puntuale le competenze di ciascuna area e delle connesse responsabilità ed è articolata in Unità Organizzative e funzioni.

7.2 *Definizione della struttura organizzativa e distribuzione dei compiti e dei poteri*

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale dell'Ente Teatrale Regionale Teatro Stabile D'Abruzzo, l'Ente ha messo a punto un prospetto nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa .

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le Unità Organizzative in cui si suddivide l'attività dell'Ente;
- le linee di dipendenza gerarchica e funzionale.

I documenti indicati sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il

personale dell'Ente.

Per ogni “*Unità Organizzativa*” sono formalmente definiti compiti e obiettivi.

L'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità avviene nel rispetto del principio di separazione delle funzioni secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo ed in particolare secondo la logica per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente e controlla l'operazione.

In generale, l'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate con le adeguate soglie di approvazione di spesa.

8 I protocolli del Modello : Il Sistema Disciplinare

8.1 *Principi generali*

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e l'Ente, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno dell'Ente, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

applicati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunicherà al Presidente e al Direttore, i quali avviano le azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

8.2 *Provvedimenti sanzionatori per i quadri e gli impiegati*

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interne previste; in quanto, tali violazioni espongono l'Ente a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa nella misura massima prevista dal CCNL (mancata erogazione della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al limite massimo previsto dal CCNL;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento con preavviso e senza preavviso.

In particolare si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adotti, nell'espletamento di attività nelle "aree sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti in

tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;

- incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta il lavoratore che violi più volte le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violando una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga l'ente a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui applicabile il D.Lgs. 231/01;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse dell'Ente arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'Ente. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nei provvedimenti del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore

che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venir meno radicalmente la fiducia dell'Associazione nei confronti del lavoratore.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni del D.Lgs. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dall'Ente.

In particolare, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Inoltre, i lavoratori:

- A. osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- B. utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- C. utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- D. segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere B e C, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- E. non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- F. non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- G. si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

H. contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

8.3 *Misure nei confronti dei dirigenti*

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti.

8.4 *Procedimento sanzionatorio*

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento sanzionatorio dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

8.5 *Misure nei confronti degli Amministratori e dei Revisori dei Conti*

In caso di accertamento di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori dei Conti, l'Organismo di Vigilanza, anche tramite il Presidente e/o il Direttore informa il Collegio

Revisori dei Conti e il Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

8.6 *Misure nei confronti dei collaboratori esterni*

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Associazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

9 I protocolli del Modello : La diffusione del Modello e la formazione

Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta.

Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale.