



FONDAZIONE MUSEO DELLE ANTICHITA' EGIZIE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

INDICE

PARTE GENERALE	4
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 <i>IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE</i>	5
1.2 <i>FATTISPECIE DI REATO</i>	6
1.3 <i>SISTEMA SANZIONATORIO</i>	8
1.4 <i>MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</i>	8
1.5 <i>NORMATIVA ANTICORRUZIONE</i>	9
2 ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO NELLA FONDAZIONE MUSEO DELLE ANTICHTA' EGIZIE	10
2.1 <i>LA FONDAZIONE MUSEO DELLE ANTICHTA' EGIZIE</i>	10
2.2 <i>IL MODELLO ORGANIZZATIVO</i>	12
2.3 <i>IL CODICE ETICO</i>	13
2.4 <i>IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</i>	13
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL MUSEO EGIZIO	15
3.1 <i>DESTINATARI</i>	15
3.2 <i>STRUTTURA DEL MODELLO</i>	15
3.3 <i>AREE E PROCESSI SENSIBILI DELLA FONDAZIONE MUSEO DELE ANTICHTA' EGIZIE</i>	17
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1 <i>COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	21
4.2 <i>FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	23
4.3 <i>OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI</i>	24
4.4 <i>REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA FONDAZIONE</i>	26
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	29
5.1 <i>FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	29
5.2 <i>MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI</i>	29
5.3 <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</i>	30
5.4 <i>MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</i>	31
5.5 <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI</i>	31
5.6 <i>MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI</i>	32
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	33
6.1 <i>PREMESSA</i>	33
6.2 <i>DIPENDENTI</i>	33
6.3 <i>PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI</i>	33
7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	34
PARTI SPECIALI [OMISSIS]	
PARTE SPECIALE A: REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE [OMISSIS]	
PARTE SPECIALE B: REATI SOCIETARI [OMISSIS]	
PARTE SPECIALE C: DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI [OMISSIS]	
PARTE SPECIALE D: REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONI DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO [OMISSIS]	

**PARTE SPECIALE E : REATI DI RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO, RICETTAZIONE ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ
DI PROVENIENZA ILLECITA [OMISSIS]**

PARTE SPECIALE F: ALTRI REATI [OMISSIS]

PARTE SPECIALE G PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE [OMISSIS]

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Quanto poi al profilo soggettivo, il Legislatore, all’articolo 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell’ente qualora il reato sia commesso da:

- a) da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “apicali”);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. “sottoposti”).

Costoro devono aver agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’**intento** di far conseguire un beneficio alla società o all’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Alternativamente la responsabilità può ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest’ultima, le abbia comunque fatto conseguire un “**vantaggio**” economico o di altra natura.

La responsabilità amministrativa dell’ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’**interesse esclusivo** proprio o di terzi².

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell’art. 8, comma 1, la responsabilità dell’ente sussiste anche quando:

- a) l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;

¹ Il D.lgs. 231/01 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01: “Responsabilità dell’ente – L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa dell'ente è collegata alla commissione – da parte dei soggetti di cui sopra – degli specifici reati presupposto previsti dal Decreto”³.

La responsabilità amministrativa dell'ente può essere tuttavia esclusa ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto se:

a) 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;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

1.2 FATTISPECIE DI REATO

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.⁴

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies del D.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)

³ Per l'elenco completo dei reati si veda il paragrafo successivo, nonché l'Allegato 1 al presente Modello.

⁴ L'articolo 23 del D.lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

Reati informatici (art. 24 bis)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
Falsità documentali (art. 25-bis)
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.n.1)
Reati societari (art. 25 ter)
Delitti con finalità di terrorismo (art. 25-quater)
Infibulazione femminile (art. 25-quater n. 1)
Tratta di persone (art. 25 – quinquies)
Market abuse (art. 25-sexies)
Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25 octies)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies)
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Impiego di lavoratori irregolari (art. 25 duodecies)

1.3 SISTEMA SANZIONATORIO

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può variare da un minimo di 100 quote (pari ad un minimo di € 25.822,84) ad un

massimo di 1000 quote (pari ad un massimo € 1.549.370,70) (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);

- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/01, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla suddetta responsabilità amministrativa, qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei “reati presupposto” da parte dei soggetti “apicali” o “sottoposti” che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione è, infatti, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei “reati presupposto” previsti dal Decreto.

L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, dunque, la *“colpa in organizzazione”* dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste e riferite sanzioni.

Gli ultimi due commi dell'**articolo 7** del Decreto dettano i criteri generali per la costruzione di un simile modello di organizzazione e gestione, tanto nel rilievo contenutistico che funzionale.

Lo stesso, infatti, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali dell'ente medesimo nel rispetto della legge, nonché misure atte a rilevare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando vengono rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti normativi nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei modelli organizzativi sono le linee guida delle associazioni di categoria e in particolare le linee guida predisposte da Confindustria⁵.

1.5 NORMATIVA ANTICORRUZIONE

Alla luce della L. 190/2012 e delle varie delibere, circolari e determinazioni dell'ANAC (con particolare riguardo alla Determinazione 8/2015), i modelli di organizzazione gestione e controllo adottati dagli enti controllati o partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni sono, altresì, funzionali agli adempimenti legati alla prevenzione della corruzione.

La legge 190/2012 disciplina un complesso sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nell'ambito del quale è previsto che gli enti controllati dalla P.A adottino un apposito Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5, 8, 9, 10, 12).

A tale proposito, l'ANAC ha precisato l'esigenza di tenere conto della necessità di coordinamento tra quanto previsto nella Legge 190/2012 con le disposizioni del D.lgs. 231/2001, prevedendo che i Piani di prevenzione della corruzione possano "fare perno" sul Modello 231 eventualmente adottato dall'ente.

⁵ Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al 2014.

2 ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO NELLA FONDAZIONE MUSEO DELLE ANTICHITA' EGIZIE

2.1 LA FONDAZIONE MUSEO DELLE ANTICHITÀ EGIZIE

La Fondazione Museo delle Antichità Egizie (**di seguito anche “Fondazione” o “Museo Egizio”**) persegue le finalità della valorizzazione, promozione, gestione e adeguamento strutturale, funzionale ed espositivo del Museo, dei beni culturali ricevuti o acquisiti a qualsiasi titolo e della promozione e valorizzazione delle attività museali; la Fondazione, riconosciuta con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 15 aprile 2011, quale ente di ricerca ai sensi dell'art. 1, comma 353, della Legge 23 dicembre 2005 n. 266, persegue altresì la finalità di studio e ricerca nel settore dell'egittologia, compresa la diffusione di detti studi e ricerche presso la comunità scientifica e il pubblico.

Nell'ambito delle sue finalità, la Fondazione persegue, in particolare:

- a) l'acquisizione di risorse finanziarie sufficienti a garantire un'adeguata conservazione del Museo e dei beni culturali conferiti;
- b) l'integrazione delle attività di gestione e valorizzazione del Museo e dei beni culturali conferiti con quelle riguardanti i beni conferiti dagli altri partecipanti alla fondazione, incrementando nel territorio di riferimento i servizi offerti al pubblico, migliorandone la qualità e realizzando economie di gestione;
- c) la migliore fruizione da parte del pubblico del Museo, delle attività museali e dei beni culturali acquisiti, garantendone, nel contempo, l'adeguata conservazione;
- d) l'organizzazione, nei settori scientifici di competenza della Fondazione, di mostre, eventi culturali e convegni, nonché di studi, ricerche, pubblicazioni, iniziative, attività didattiche e divulgative, anche in collaborazione con enti e istituzioni, anche internazionali e organi competenti per il turismo e, in particolare, con la Regione Piemonte.

La Fondazione può, con l'utilizzo di risorse finanziarie proprie o a essa erogate da terzi, svolgere ogni altra attività ausiliaria, connessa, strumentale, affine, complementare, aggiuntiva o comunque utile od opportuna al perseguimento delle proprie finalità e a realizzare economie di gestione, quali:

- a) la stipula con enti pubblici o soggetti privati di accordi o contratti per il perseguimento delle proprie finalità, come l'acquisto di beni o servizi, l'assunzione di personale dipendente dotato della necessaria qualificazione professionale, l'accensione di mutui o finanziamenti;
- b) la partecipazione, anche in veste di fondatore, ad associazioni, fondazioni, comitati, e, più in generale, a istituzioni pubbliche o private, comprese società di capitali, che perseguono finalità coerenti con le proprie e strumentali al raggiungimento degli scopi della Fondazione.

Sono organi della Fondazione:

Il Collegio dei Fondatori:

Il Collegio delibera, a maggioranza assoluta dei suoi componenti, su:

- a) nomina del Presidente della Fondazione;
- b) nomina del Consiglio di amministrazione;
- c) nomina del Collegio dei revisori dei conti;
- d) nomina del Comitato Scientifico;
- e) modificazioni dello statuto;
- f) ammissione di nuovi Fondatori;
- g) adozione del documento programmatico pluriennale e annuale che strategie, le priorità e gli obiettivi da perseguire, nonché i relativi programmi di intervento cui deve attenersi la Fondazione;
- h) approvazione del bilancio preventivo entro il 30 novembre di ciascun anno e del bilancio consuntivo entro il 30 aprile di ciascun anno;
- i) esercizio dell'azione di responsabilità, comportante la revoca immediata dalla carica, nei confronti del Presidente e del Direttore.

Il Collegio dei Fondatori determina inoltre, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, l'indennità di carica per i membri del Consiglio di amministrazione.

Il Presidente:

Il Presidente ha la legale rappresentanza della Fondazione e ne promuove le attività.

Nei casi di necessità e di urgenza, il Presidente adotta, nell'interesse della Fondazione, i provvedimenti di competenza del Consiglio di amministrazione, riferendone al medesimo senza indugio, e li sottopone alla ratifica del Consiglio stesso in occasione della sua prima riunione.

Il Consiglio di amministrazione:

Sono riservate al Consiglio di amministrazione le deliberazioni relative alle attività della Fondazione.

Al Consiglio spetta inoltre:

- a) predisporre, con la collaborazione del Direttore, il progetto di bilancio preventivo annuale entro il 31 ottobre di ciascun anno;
- b) predisporre, con la collaborazione del Direttore, il progetto di bilancio consuntivo, entro il 31 marzo di ciascun anno;
- c) approvare e modificare i regolamenti interni;
- d) nominare e revocare il Direttore a maggioranza assoluta dei suoi componenti, sentito il parere del Comitato scientifico, determinando il relativo compenso e la durata del suo incarico.

Il Comitato scientifico:

Il Comitato scientifico si pronuncia in ordine agli indirizzi, ai programmi ed alle attività scientifiche e culturali della Fondazione.

Il Collegio dei revisori dei conti:

Il Collegio dei revisori verifica l'attività di amministrazione della Fondazione, accertando la regolarità della contabilità, la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e l'osservanza dei principi di cui all'articolo 2426 del codice civile; in particolare esercita le funzioni indicate negli articoli 2403, 2404, 2405 e 2407 del codice civile.

I principi di funzionamento di tali organi sono regolamentati dalle prescrizioni contenute nello Statuto della Fondazione.

L'organizzazione della Fondazione trova la sua sintesi nell'Organigramma della stessa, reperibile sul sito internet del Museo Egizio nella sezione "Fondazione trasparente".

2.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione di un modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 (**di seguito anche "Modello"**), oltre a rappresentare una possibile esenzione dalla responsabilità della Fondazione nel caso della commissione dei reati presupposti previsti dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei soci fondatori, dipendenti, utenti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'attività svolta, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Fondazione con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Fondazione ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente alla contemporanea adozione di un Codice Etico e agli adempimenti in materia di anticorruzione, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione per i dipendenti e i collaboratori della Fondazione stessa e per tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (fondatori, amministratori, utenti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere con cui la Fondazione intrattiene rapporti). L'adozione del Modello, infatti, è volta:

- a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Fondazione, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio);
- grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Fondazione di prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Per tali ragioni è stato avviato il processo che ha dato vita al presente documento e che costituisce il primo passo verso lo sviluppo di un sistema di gestione, controllo e organizzazione sempre più strutturato.

Il suddetto processo ha preso avvio da un'accurata attività di "mappatura" dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione della Fondazione e attraverso la realizzazione di interviste nei confronti del Presidente, del Direttore e dei responsabili di funzione. Il Modello resta comunque un documento "dinamico", pertanto, la sua attuazione si svilupperà anche in un momento successivo all'adozione del presente documento attraverso l'implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio.

2.3 IL CODICE ETICO

Unitamente all'adozione del presente Modello, la Fondazione si è dotata di un Codice Etico che è stato elaborato al fine di promuovere ed evidenziare i principi deontologici, di diligenza, correttezza, lealtà e trasparenza a cui la Fondazione si ispira, con riferimento non solo alla conduzione della propria attività, ma anche ai rapporti intrattenuti con i terzi.

Il Codice Etico identifica ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche che il Museo Egizio assume nella conduzione delle attività assunte.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme di quei principi sostanziali la cui osservanza è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi, l'affidabilità della gestione, la reputazione e l'immagine della Fondazione. In particolare esso:

- esprime l'insieme dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l'attività dell'ente;
- raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti richiamandone l'osservanza da parte dei soggetti interni all'ente;
- informa i soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni all'azienda);
- prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse;
- costituisce un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della policy della Fondazione da parte dei dipendenti;
- da solo non può determinare l'esonero di responsabilità per l'ente ma rappresenta un riferimento interpretativo per la corretta applicazione del Modello organizzativo, oltre che della normativa anticorruzione.

2.4 IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Alla luce di quanto previsto dalla L. 190/2012 e di quanto precisato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, la Fondazione si è altresì dotata di uno specifico Piano di Prevenzione della Corruzione (di seguito anche **P.P.C.**), finalizzato all'analisi e alla prevenzione del rischio di corruzione all'interno della Fondazione stessa, attraverso l'attuazione di una serie di attività e l'adozione di specifiche misure utili e necessarie a tale scopo.

In particolare il P.P.C. risponde all'esigenza di (i) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, (ii) prevedere, per tali attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione, (iii) prevedere obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano, (iiii) monitorare i rapporti tra la Fondazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o convenzioni anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'ente nonché (iiii) individuare specifici obblighi di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Tale Piano, per gli aspetti compatibili e comuni con la disciplina della responsabilità degli enti, è parte integrante del presente Modello, inserito in una specifica Parte Speciale dello stesso (**Parte Speciale G**). Esso verrà, tuttavia, autonomamente aggiornato ai sensi di legge.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL MUSEO EGIZIO

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, di quanto precisato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

3.1 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Fondazione, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Fondazione, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della Fondazione) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della Fondazione sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, *partners* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), il Museo Egizio richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Fondazione, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Fondazione.

3.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di:

- 1 **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di

Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.

2 **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:

- **Parte Speciale A:** "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati richiamate dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001;
- **Parte Speciale B:** "Reati Societari", che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati richiamate dall'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001;
- **Parte Speciale C:** che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:
 - "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati" richiamati dall'art. 24-bis del D.lgs. 231/2001.
 - "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" richiamati dall'art. 25-novies del D.lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale D:** "Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", che trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti richiamate dall'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001;
- **Parte Speciale E:** "Reato di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita richiamate", che trova applicazione per le tipologie specifiche di reato richiamate dall'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001.
- **Parte Speciale F:** "Altri reati" che trova applicazione per le seguenti tipologie di delitti:
 - "Reati di associazione per delinquere" richiamato dall'art. 24-ter del Decreto;
 - "Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" richiamati dall'art. 25-decies, del D.lgs. 231/2001;
 - "Reati ambientali" richiamati all'art. 25-undecies del D.lgs. 231/2001;
 - "Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare" richiamate all'art. 25-duodecies del D.lgs. 231/2001;"Reato transnazionale" richiamato nella Legge 146/2006.
- **Parte Speciale G:** Piano di Prevenzione della Corruzione.

Il Modello si completa con un elenco dei reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001 che viene allegato al presente documento, ma conserva una propria autonomia per quanto riguarda le modifiche di aggiornamento:

- **Allegato 1:** "Reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti".

3.3 AREE E PROCESSI SENSIBILI DELLA FONDAZIONE MUSEO DELLE ANTICHITÀ EGIZIE

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Fondazione e dalla conseguente identificazione dei processi "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica attività della Fondazione, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-*bis* (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 25-*ter* (reati societari), 25-*septies* (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-*octies* (ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di utilità di provenienza illecita), 25-*novies* (delitti in materia di violazioni del diritto d'autore). Si è ritenuto, quindi, di rafforzare conseguentemente il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

Si precisa che le fattispecie di cui al citato art. 25-*ter*, che individuano i c.d. reati societari, sono disciplinate dal Libro V, Titolo XI, del Codice Civile, rubricato "Disposizioni penali in materia di società e consorzi". Le norme ivi previste non sono quindi tecnicamente applicabili alle Fondazioni, non essendo queste ultime annoverabili tra gli enti destinatari delle disposizioni in questione. Tuttavia, la Fondazione Museo delle Antichità Egizie, ha ritenuto ugualmente di predisporre una Parte Speciale avente ad oggetto i c.d. reati societari al preciso fine di dettare a tutti i destinatari del Modello i principi e le norme di comportamento che devono essere seguite in riferimento a:

- trattamento dati attinenti agli aspetti economici della Fondazione;
- gestione delle operazioni / attività afferenti la rendicontazione;
- trattamento, in generale, della documentazione dell'ente.

Inoltre, come meglio precisato nella **Parte Speciale F** ("Altri reati"), l'attività di mappatura ha portato alle seguenti considerazioni.

Con riferimento:

- i. al delitto di associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p., richiamato dall'art. 24-*ter* del Decreto;
- ii. al delitto di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377-*bis* c.p., richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto;
- iii. ai reati ambientali richiamati dall'art. 25-*undecies* del Decreto;
- iv. al delitto di impiego di cittadini di paesi terzi senza permesso di soggiorno richiamato dall'art. 25-*duodecies* del Decreto;
- v. ai reati previsti dall'art. 10 delle Legge 146/2006 (reati transnazionali)

si è ritenuto che i presidi implementati dal Museo delle Antichità Egizie a tutela delle altre fattispecie di rischio-reato risultino idonei anche alla prevenzione dei reati richiamati. Nondimeno sono state individuate una o più specifiche "attività a rischio" associabili, che sono elencate all'interno di un'unica parte speciale (**Parte Speciale F**), unitamente all'enunciazione di taluni

principi generali di comportamento e di controllo atti a prevenire tali condotte particolarmente gravi, nonché ai principi di correttezza, legalità e moralità contenuti nel Codice Etico.

Da ultimo, per quanto attiene ai reati *ex artt. 24-ter* (esclusa l'associazione per delinquere semplice di cui all'art. 416 c.p.), *25 bis* (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), *25-bis.1* (reati di turbata libertà dell'industria e del commercio), *25-quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), *25-quater.1* (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) *25-quinquies* (delitti contro la personalità individuale), *25-sexies* (reati di abuso di mercato) del D.lgs. 231/2001, si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Fondazione non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Fondazione stessa.

Le "attività sensibili" rilevate, per le quali sono state identificate, idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico (principi generali di controllo e protocolli specifici di comportamento e di controllo contenuti nelle Parti Speciali del presente Modello, nonché ulteriori procedure e regole ivi richiamate), sono dunque le seguenti.

ATTIVITA' SENSIBILI	REGOLAMENTAZIONE
Gestione delle risorse finanziarie	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Reati societari - PARTE SPECIALE B Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - PARTE SPECIALE E
Gestione dei processi di acquisto	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Reati societari - PARTE SPECIALE B Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - PARTE SPECIALE E
Gestione dei processi di vendita	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Reati societari - PARTE SPECIALE B
Gestione dei rapporti con i soci fondatori e con gli altri enti pubblici	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A
Gestione delle ispezioni	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A
Gestione di procedimenti giudiziari, stragiudiziali e arbitrali	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - PARTE SPECIALE F
Scelta del contraente nella fornitura di beni o servizi	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Reati societari - PARTE SPECIALE B Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - PARTE SPECIALE E

Selezione, assunzione e gestione del personale	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Reati societari - PARTE SPECIALE B Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare - PARTE SPECIALE F
Gestione di rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Reati societari - PARTE SPECIALE B
Gestione di sponsorizzazioni, eventi, liberalità e omaggi	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A Reati societari - PARTE SPECIALE B
Tutela e custodia dei beni museali e gestione del magazzino	Reati nei rapporti con la P.A. - PARTE SPECIALE A
Predisposizione delle comunicazioni a soci e/o terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Fondazione	Reati societari - PARTE SPECIALE B
Valutazioni e stime di poste soggettive di bilancio: rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività della Fondazione nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti societari	Reati societari - PARTE SPECIALE B
Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi della Fondazione	Reati societari - PARTE SPECIALE B
Gestione dei software, apparecchiature, dispositivi e programmi informatici	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati/Diritto d'autore - PARTE SPECIALE C
Gestione postazioni di lavoro	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati - PARTE SPECIALE C
Gestione assegnazione e utilizzo di dispositivi mobili	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati - PARTE SPECIALE C
Gestione del "sistema sicurezza sul lavoro"	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro - PARTE SPECIALE D
Gestione delle rapporti con Banche e Intermediari Finanziari	Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - PARTE SPECIALE E
Smaltimento toner e materiali stampanti	Reati ambientali - PARTE SPECIALE F
Smaltimento imballaggi	Reati ambientali - PARTE SPECIALE F

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b) –, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (**di seguito anche "OdV"**), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Fondazione.

L'onorabilità è assicurata dalla inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.1.

4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Fondazione ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione avrà una composizione collegiale di tre membri.

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce anche la durata della carica. Tale durata non potrà comunque essere superiore alla permanenza in carica dello stesso Consiglio che lo nomina. I componenti sono rieleggibili per un ulteriore mandato.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, oltre alla verifica delle caratteristiche previste nel punto 4, anche alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- sentenza di condanna definitiva, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia e all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione:

- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero in materia societaria o tributaria;
 - per un qualunque altro delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a tre anni;
- misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Fondazione, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio dei Revisori.

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

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.3.2; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Fondazione ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

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

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Fondazione, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

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

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate della Fondazione, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

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

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza anche tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI

INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si suddividono nelle seguenti categorie:

- AD EVENTO

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. “segnalazioni”).

In particolare, devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Fondazione; iii) minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere; iv) comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. “informazioni”):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Fondazione;
- ogni atto o citazione a testimoniare relativo a procedimenti, potenzialmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, che veda coinvolti soggetti della Fondazione o che collaborano con essa, quando la persona chiamata a testimoniare ha facoltà di non rispondere secondo le disposizioni del codice di procedura penale;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.lgs. 231/01.

- **REPORT PERIODICI**

In capo a ciascun responsabile di primo/secondo livello, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello;
- trasmettere i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è altresì tenuto a dei report periodici nei confronti dell'OdV secondo quanto previsto dal Piano di Prevenzione della corruzione.

- **FLUSSI PROVENIENTI DA CHIUNQUE VI ABBA INTERESSE**

Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell'attività della Fondazione, può informare l'Organismo di Vigilanza di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all'attenzione di quest'ultimo.

In ogni caso, per tutte le categorie di segnalazione sopra descritte, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta;
- la Fondazione informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Odv della Fondazione può essere contattato tramite la seguente mail: odv@museoegizio.it

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA FONDAZIONE

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione delle relazioni finanziarie, una relazione relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente e al Direttore.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi della Fondazione cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Fondazione al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Fondazione degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Fondazione costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati nella Fondazione e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Fondazione in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.lgs. 231/01.

In particolare sono applicabili i seguenti provvedimenti:

a) **rimprovero, multa o sospensione** il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell’infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l’inadempimento degli obblighi di “segnalazione” e di “informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Fondazione;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

b) **licenziamento** il dipendente che adotti, nell’espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la qualifica di “gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro” ovvero un atto che provochi alla Fondazione un grave nocumento morale o materiale ovvero il compimento di “azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro”, di cui al all’articolo 81 “Licenziamento per mancanze”.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l’addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all’eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di amministrazione e al Direttore.

Le sanzioni e l’eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del

medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla Direzione con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti della Fondazione, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Fondazione, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Fondazione alla irrogazione di sanzioni di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Fondazione all'applicazione di sanzioni secondo il D.lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la Fondazione, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di

inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Fondazione e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Revisori e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partners* della Fondazione circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o *partners* della Fondazione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più revisori, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio dei Revisori e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

L'adozione – da parte di *partners* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Fondazione.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 PREMESSA

La Fondazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

La presa di consapevolezza del Modello è richiesta in prima battuta ai membri del Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente.

6.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

6.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

I *partners* commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Fondazione, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dal Museo Egizio.

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative;
- modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente o un suo delegato può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Per quanto riguarda le procedure espressamente richiamate dai protocolli delle Parti Speciali del presente Modello, si farà riferimento all'ultimo aggiornamento delle stesse debitamente documentato.