

DMODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.Lgs. 8 GIUGNO 2001 N. 231
DELLA FONDAZIONE SCUOLA DI POLIZIA

INDICE

Premessa

Obiettivi della politica per la qualità

1) Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

- 1) La normativa
- 2) I reati previsti
- 3) Le sanzioni
- 4) L'esclusione dalla responsabilità

2) Il modello organizzativo gestionale e di controllo

- 1) Obiettivi
- 2) Finalità
- 3) Struttura

3) La vigilanza

- 1) Il soggetto
- 2) Le funzioni ed i poteri
- 3) Attività di reporting nei confronti degli organi sociali
- 4) Flussi informativi nei confronti dell'Organo di vigilanza.

4) La diffusione del modello

- 1) La formazione del personale e diffusione
- 2) Pubblicazione di materiale informativo
- 3) Comunicazione via Internet a referenti esterni
- 4) Informativa a partners e collaboratori

5) Il sistema disciplinare

- 1) Principi generali
- 2) Provvedimenti sanzionatori nei cfr dei dipendenti
- 3) Misure nei cfr dei dirigenti
- 4) Misure nei cfr degli Amministratori e del Revisore.
- 5) Misure nei cfr dei collaboratori esterni

6) Le procedure di verifica aggiornamento e integrazione del modello

PREMESSA

La Scuola Interregionale di Polizia Locale delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Liguria, SIPL, deriva dalla trasformazione, nell'ottobre 2008, della Scuola Specializzata di Polizia locale dell'Emilia-Romagna, SPL, in un ente sovraregionale.

SPL era stata creata nel giugno 2000, per volontà del Comune di Modena e della Regione Emilia-Romagna, al fine di rispondere alle esigenze di formazione della Polizia locale del territorio regionale, estendendo, successivamente, il proprio raggio d'azione all'intero ambito nazionale, con la ricomprensione, nella propria compagine sociale, di tutti i capoluoghi di provincia emiliano romagnoli e di altri importanti Comuni, anche in forma associata.

Deve sottolinearsi che l'esperienza di SPL prima, e di SIPL poi, deriva dalla volontà di Enti Territoriali impegnati da anni nella promozione e qualificazione di un Servizio di Polizia Locale, ispirato ai principi del Codice europeo di etica per la polizia adottato dal Consiglio d'Europa nel 2001 e, in particolare, ai principi di servizio e di prossimità ai cittadini, con l'obiettivo di rispondere più efficacemente alla domanda di regolazione della vita sociale e di sicurezza delle comunità locali.

In linea con ciò, la Scuola Interregionale intende perseguire i propri obiettivi formativi in coerenza con gli indirizzi propri di ciascuna Regione, contribuendo, altresì, alla diffusione di criteri omogenei di intervento nei diversi contesti regionali.

Gli interventi formativi mirano a sviluppare le competenze degli operatori di Polizia locale, di ogni ordine e grado, nelle aree della sicurezza urbana, della sicurezza della strada, della tutela del consumatore e del territorio, con attenzione sia alla prima formazione degli operatori neo-assunti sia all'aggiornamento delle competenze del personale, lungo tutto l'arco della vita professionale.

Oltre alle materie specialistiche di intervento della Polizia locale, una particolare cura viene posta, altresì, alla formazione su materie volte all'acquisizione di indispensabili competenze trasversali, quali quelle relazionali, comunicative e gestionali, applicate allo specifico contesto della Polizia locale.

Perciò l'attività della Scuola può dirsi caratterizzata, fin dall'origine, dai seguenti elementi:

- a) pianificazione scrupolosa e controllo puntuale dei processi nel rispetto dei requisiti qualitativi espliciti ed impliciti dei servizi, al fine di soddisfare pienamente le esigenze dei clienti;
- b) costante attenzione alle esigenze dei Clienti ed ai risultati delle indagini sulla loro soddisfazione affinché, attraverso la gestione dei dati provenienti da tali rilevazioni, sia possibile perseguire un costante miglioramento dei servizi erogati;

- c) costante miglioramento dei servizi erogati per portare la SIPL a livelli d'eccellenza in modo che possa essere apprezzata da un sempre maggiore numero di Clienti, nonché continuamente certificata dagli appositi Organismi accreditati;
- d) valorizzazione delle risorse umane ad ogni livello, al fine di stimolare una sempre maggiore motivazione e coinvolgimento del personale nel miglioramento continuo delle proprie attività nonché l'efficienza complessiva del servizio;
- e) perseguimento dei propri obiettivi formativi in coerenza con gli indirizzi propri di ciascuna Regione, contribuendo, altresì, alla diffusione di criteri omogenei di intervento nei diversi contesti regionali.

Per la realizzazione di quanto sopra, la Fondazione Scuola Interregionale di Polizia Locale "SIPL" intende, peraltro, applicare e migliorare costantemente il proprio Sistema di Gestione della Qualità, con riferimento alla norma UNI EN ISO 9001:2008 e ssmm., informando la propria attività e le proprie prestazioni ai seguenti principi:

- * rispetto delle Direttive per la programmazione delle attività di Formazione Professionale e di Orientamento emanate dalle Amministrazioni regionali, Nazionali e dell'Unione Europea;
- * rispetto della deliberazione 177/2003 relativa all'accreditamento degli organismi di formazione, con sede sul territorio della Regione Emilia-Romagna;
- * diffusione di un'immagine aziendale efficiente ed efficace;
- * aggiornamento continuo del personale interno e suo adeguamento alle competenze richieste dall'evoluzione delle attività;
- * adeguata valutazione e selezione dei formatori esterni;
- * miglioramento della organizzazione e riduzione dei costi gestionali, tramite la scelta del fornitore più conveniente a parità di qualità del servizio erogato;
- * monitoraggio costante dei processi attraverso la definizione di indicatori;
- * valutazione delle informazioni di ritorno dai clienti e conseguenti decisioni per il miglioramento continuo di tutta la struttura.

Annualmente la Politica per la Qualità viene riesaminata per accertarne la continua idoneità ed è diffusa mediante un cartello apposto negli uffici e attraverso una riunione annuale verbalizzata.

Obiettivi della Politica per la Qualità

Conseguentemente ai principi generali sopra esposti, la Fondazione Scuola Interregionale di Polizia Locale "SIPL" ha individuato, quali obiettivi della Politica per la Qualità i seguenti:

- * orientamento dell'offerta formativa verso temi di interesse per le politiche di sicurezza urbana regionali, nazionale e locali;
- * aggiornamento costante degli operatori di Polizia Locale alla luce della cambiata realtà sociale;
- * rispetto dei tempi concordati con il cliente;
- * soddisfazione del cliente;
- * riduzione dei reclami e delle NC;
- * miglioramento continuo attraverso la valutazione dell'efficacia delle Azioni Correttive e Preventive;
- * efficacia dell'addestramento.

Tali obiettivi qui espressi sono volutamente generici mentre all'interno dei documenti di Riesame della Direzione sono, invece, definiti in maniera concreta e misurati mediante opportuni indicatori; ivi sono altresì assegnate le responsabilità e le risorse individuate per il loro conseguimento.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. Normativa di riferimento

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, è stata introdotta, nel nostro ordinamento, una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità amministrativa), anche degli enti oltre che delle persone fisiche di riferimento; in ciò uniformandosi ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali¹ che richiedevano una maggior responsabilità degli enti eventualmente coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" dell'ente; mentre, viceversa l'ente non risponde se le persone indicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La specifica responsabilità degli enti - in aggiunta a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito - sorge, dunque, qualora possano essere ritenuti responsabili in relazione a taluni reati, specificatamente indicati, commessi o tentati, nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente stesso da parte dei sottoindicati soggetti:

- persone fisiche che rivestono posizioni "apicali" di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale".

Detta responsabilità si configura anche con riferimento ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato ove sia stato commesso il reato (art. 4 D.Lgs. 231/2001).

¹ a) la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
b) la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
c) la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

1.2. I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

In base al disposto del predetto decreto legislativo e successive modifiche e integrazioni² - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento a precise fattispecie di reato, espressamente indicate nella Sezione III D. Lgs. n. 231/2001, raggruppabili nelle seguenti categorie:

- 1) **delitti contro la Pubblica Amministrazione:** tra cui indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato, di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24). Nei delitti contro la pubblica

² Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è stato modificato dai seguenti provvedimenti:

- D.L. 25 settembre 2001 n. 350, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001 n. 409;
- D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61;
- D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115;
- L. 14 gennaio 2003 n. 7;
- D.P.R. 14 novembre 2002 n. 313;
- Decreto Ministero Giustizia 26 giugno 2003 n. 201;
- L. 11 agosto 2003 n. 228;
- L. 18 aprile 2005 n. 62;
- L. 28 dicembre 2005 n. 262;
- L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- L. 6 febbraio 2006 n. 38;
- L. 3 agosto 2007 n. 123;
- D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231;
- L. 18 marzo 2008 n. 48;
- D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- L. 15 luglio 2009 n. 94;
- L. 23 luglio 2009 n. 99;
- L. 3 agosto 2009 n. 116;
- L. 23 dicembre 2009 n. 191;
- D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121;
- L. 12 novembre 2011 n. 183;
- D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109;
- L. 6 novembre 2012 n. 190;
- D.L. 31 agosto 2013 n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013 n. 125;
- D.Lgs 4 marzo 2014 n. 39;
- L. 15 dicembre 2014 n. 186;
- L. 22 maggio 2015 n. 68;
- L. 27 maggio 2015 n. 69;
- L. 29 ottobre 2016 n. 199;
- D.Lgs 15 marzo 2017 n. 38;
- L. 17 ottobre 2017 n. 161;
- L. 20 novembre 2017 n. 167;
- L. 30 novembre 2017 n. 179;
- L. 9 gennaio 2019 n. 3;
- L. 3 maggio 2019 n. 39;
- D.L. 21 settembre 2019 n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019 n. 133;
- D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019 n. 157;
- L. 18 novembre 2019 n. 133;
- L. 19 dicembre 2019 n. 157;
- D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75
- e - D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184.

amministrazione rientrano anche i delitti di peculato, corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);

- 2) **delitti informatici e trattamento illecito di dati:** tra cui accesso abusivo ad un sistema informatico; intercettazione o interruzione illecita di comunicazioni informatiche; installazione di apparecchiature atte ad intercettare o interrompere comunicazioni informatiche; Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 24-*bis*);
- 3) **delitti di criminalità organizzata**, quali associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 24-*ter*);
- 4) **delitti contro la fede pubblica:** falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- 5) **delitti contro l'industria e il commercio:** previsti dall'art. 25-*bis*.1;
- 6) **reati societari:** quali false comunicazioni sociali, illecite operazioni sulle azioni o sulle quote, formazione fittizia del capitale, illegale ripartizione degli utili, indebita restituzione dei conferimenti, indebita percezione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio (art. 25-*ter*);
- 7) **delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico:** previsti dall'art. 25-*quater*
- 8) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamati dall'art. 25-*quater*.1;
- 9) **delitti contro la personalità individuale**, quali prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone, riduzione e mantenimento in schiavitù, previsti dall'art. 25-*quinquies*;
- 10) **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies*;
- 11) **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, previsti dall'art. 25-*septies*;
- 12) **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio**, di cui all'art. 25-*octies*;
- 13) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 25-*octies*.1;
- 14) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-*novies*;
- 15) **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25-*decies*;
- 16) **reati ambientali**, di cui all'art. 25-*undecies*;

- 17) **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25--*duodecies*;
- 18) **razzismo e xenofobia**, di cui all'art. 25-*terdecies*;
- 19) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, di cui all'art. 25-*quaterdecies*;
- 20) **reati tributari**, di cui all'art. 25-*quinquiesdecies*, in caso di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, ovvero mediante altri artifici, nonché in caso di occultamento o distruzione di documenti contabili o di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, ex artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del D. Lgs. 74/2000; i delitti integrati nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
- 21) **reati di contrabbando**, di cui all'art. 25-*sexiesdecies*.

1.3 Le sanzioni

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, il Decreto prevede a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la confisca del prezzo o del profitto del reato; d) la pubblicazione della sentenza a spese dell'Ente.

La sanzione pecuniaria si applica in ogni caso, ma l'ammontare della stessa non è predeterminato. Essa è, infatti, determinata "per quote" e commisurata in relazione alla gravità dell'illecito, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, e fissata in relazione alle condizioni economiche dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

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

Le sanzioni interdittive, si applicano unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (e precisamente, ai reati contro la pubblica amministrazione, a taluni reati contro la fede pubblica, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ai delitti contro la personalità individuale, ai reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria, delitti in violazione del diritto d'autore, reati societari, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, ricettazione riciclaggio, impegno di denaro beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, reati tributari e contrabbando).

e in particolare per i reati contro la Pubblica Amministrazione, per i reati di concussione e corruzione, per i reati di terrorismo e contro la personalità individuale.

In ogni caso per poter infliggere pene interdittive, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

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

b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

1.4 Presupposti di esclusione dalla responsabilità dell'ente

L'art. 6 D.Lgs. 231/2001 prevede l'**esonero dalla responsabilità** qualora l'ente dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, **modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;

b) ha affidato ad un **organo interno** dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di procedere al suo aggiornamento;

c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente;

d) non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organo di Vigilanza.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 D.Lgs. 231/2001 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.

La Fondazione, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività istituzionali, e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, ritiene necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del Decreto e con il contenuto del presente documento in grado di garantire lo svolgimento delle attività nel pieno rispetto degli stessi e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio.

L'elaborazione del Modello, secondo quanto previsto dall'art. 6 c. 2 D.Lgs. 231/2001, è avvenuta individuando le aree a rischio di possibili reati ed i sistemi di controllo dei rischi di reato, predisponendo e realizzando interventi necessari per la riduzione dei rischi ed il miglioramento dei sistemi di gestione e di controllo ed individuando, infine, un Organo di Vigilanza dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

La Fondazione, visto che presenta piccole dimensioni ed un numero esiguo di personale, ha stabilito, ex art. 6 c. 4 D.Lgs. 231/2001, di affidare tale compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento, all'organo dirigente della Fondazione in persona del Direttore Generale della medesima, con poteri di iniziativa e controllo da svolgere con indipendenza ed imparzialità .

Il sistema di controllo preventivo adottato dalla Fondazione è informato ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni; documentazione dei controlli; introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Codice Etico e dal Modello; previsione di adeguate modalità di gestione delle risorse finanziarie; previsione di flussi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza.

2.2. Finalità del Modello

Il Modello costruito ed adottato dalla Fondazione si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo che:

- a) individuano le aree o i processi di possibile rischio nell'attività dell'ente;

- b) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- c) attribuiscono all'Organo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento;
- d) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - 1. un **Codice Etico** che fissa le linee di orientamento generali;
 - 2. un sistema di **deleghe di funzioni** e di firma degli atti che, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - 3. un **Sistema Disciplinare** idoneo a sanzionare comportamenti in contrasto con le misure previste dal Modello.

Le misure di cui sopra determinano una struttura organizzativa coerente, mirata a controllare la correttezza dei comportamenti, attraverso una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una giusta separazione delle funzioni, in modo tale che sia assicurata la reale e concreta attuazione degli assetti voluti della struttura organizzativa, riducendo il rischio della commissione di reati connessi all'attività dell'ente.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

2.3. Struttura del Modello

Il Modello di controllo preventivo adottato dalla fondazione si compone di:

- 1) Parte Generale
- 2) Codice Etico
- 3) Sistema Disciplinare
- 4) Mappatura delle Aree a Rischio di reato
- 5) Mansionario
- 6) Diffusione del Modello
- 7) Organo di Vigilanza

Nella presente Parte Generale vengono illustrate le componenti essenziali del Modello, i compiti e le funzioni dell'Organo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, la formazione del personale e la diffusione del Modello all'interno della Fondazione.

Si individua come **area maggiormente a rischio di reato il servizio di amministrazione.**

Il sistema di controllo, sopra individuato, è stato, altresì, informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Codice Etico e dal Modello;
- previsione di adeguate modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- previsione di flussi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza.

Al riguardo, è stato valutato che il rischio relativo ai reati di falsità in monete; ai delitti contro la personalità individuale (prostituzione e pedofilia); al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; ai reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusi di giuoco e scommessa, è solo astrattamente e non concretamente configurabile, concentrando così lo sforzo di analisi ai reati ritenuti ipotizzabili nella citata area sensibile.

3.ORGANO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione dell'Organo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo dell'ente, dotato di **autonomi poteri di iniziativa e controllo professionalità, continuità di azione.**

Nella seduta del 20/12/2021, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha stabilito di affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento, all'Avvocato Matilde Palmieri, con poteri di iniziativa e controllo da svolgere con indipendenza ed imparzialità .

Il Consiglio d'Amministrazione valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo all'Organo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organo di Vigilanza e valutano l'eventuale revoca dell'incarico.

3.2.Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza

Alla luce di quanto evidenziato, le funzioni dell'Organo di Vigilanza sono le seguenti:

- 1) analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/2001;
- 2) vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- 3) verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo;
- 4) curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'Organo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- 1) effettuare periodicamente, nell'ambito degli uffici a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili, coinvolgendo anche direttamente i referenti operativi;
- 2) effettuare, senza preavviso, negli uffici a rischio di reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- 3) monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dai responsabili di ciascun ufficio, l'evoluzione dell'organizzazione e dei settori di attività, allo scopo di aggiornare l'elenco degli uffici a rischio reato;
- 4) richiedere ai responsabili di ciascun ufficio a rischio di reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- 5) raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - violazioni delle stesse;
- 6) raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività.

Le attività poste in essere dall'Organo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'ente.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organo di Vigilanza si avvale della struttura esistente e, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni. L'Organo regolamerà opportunamente le proprie attività di vigilanza e controllo (calendarizzazioni dei controlli e delle attività, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

3.3. Attività di “reporting” nei confronti degli organi sociali

L'Organo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Presidente, al Consiglio di Amministrazione, al Direttore ed al Revisore, che potranno convocarlo in ogni momento; alla fine di ogni anno il medesimo Organo trasmetterà una propria relazione al Consiglio sullo stato di attuazione del Modello.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata dalle informazioni che i singoli uffici devono fornire all'Organo di Vigilanza, relativamente alle risultanze periodiche delle attività dagli stessi poste in essere e le eventuali anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza.

L'Organo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dai vari Servizi e/o Uffici.

Al fine di svolgere concretamente la propria attività, l'Organo di Vigilanza dovrà essere costantemente e tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede restano garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del dipendente non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di raccogliere in modo efficace le citate segnalazioni, l'Organo di Vigilanza provvede a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- dovranno essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o, comunque, a condotte in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione, o presunta tale, del Modello dovrà contattare direttamente l'Organo di Vigilanza oppure il proprio diretto superiore. A tal fine, verrà istituito un apposito indirizzo mail, dedicato alle segnalazioni e comunicato sia all'interno che all'esterno di SIPL, a disposizione e

conoscenza del solo Organo di Vigilanza, che resta l'unico soggetto autorizzato ad accedere al contenuto dell'indirizzo di posta elettronica dedicato. **L'indirizzo è il seguente: matilde.palmieri@matildepalmieri.it.**

- l'Organo di Vigilanza, verificate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), valuterà le segnalazioni e i casi in cui sarà necessario attivarsi.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

Il Direttore della Fondazione è responsabile, anche nella veste di Organo di Vigilanza, della corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Al fine di dare compiuta attuazione e massima diffusione ai principi etici, alle procedure ai protocolli, alle regole e alle sanzioni, e in genere a quanto stabilito dal modello il Direttore - Organo di Vigilanza pianifica e organizza programmi obbligatori di formazione – informazione, provvede alla pubblicazione di materiale informativo anche sul sito web e alla comunicazioni diretta via internet ai collaboratori esterni.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate, per tutto il personale dirigente e non dirigente, attraverso seminari informativi dedicati; comunicazioni informative al personale neoassunto; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione anche attraverso il sistema di posta elettronica interna.

4.2. Pubblicazione di materiale informativo sul sito web

Verrà attivata una apposita sezione del sito web della Fondazione dove verrà pubblicato il Codice Etico adottato dalla Fondazione.

4.3. Comunicazione via internet ai principali referenti esterni

L'avvenuta adozione del Codice Etico da parte della Fondazione e il testo integrale del Codice Etico stesso verranno comunicati in via diretta, a cura della Direzione ai principali referenti esterni (Istituti di Credito, Istituzioni Pubbliche di riferimento: Assessorato Scuola, Formazione Professionale, Università, Enti di Ricerca, Lavoro, Pari Opportunità, Regione Emilia Romagna ecc.).

4.4 Informativa a partners, collaboratori, fornitori e utenti

La Fondazione promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra le società con le quali opera, consulenti, collaboratori a vario titolo, beneficiari delle agevolazioni/servizi ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Fondazione ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Fondazione.

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni alla Fondazione saranno allegate apposite comunicazioni in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico.

Saranno inoltre inserite clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura, prestazione di servizi e collaborazione a progetto o occasionali, che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, in quanto eventuali violazioni del medesimo costituiscono una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Fondazione.

Sono previste, inoltre, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela di chi abbia segnalato condotte illecite, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Le regole di comportamento previste dal presente Modello, adeguatamente diffuse e pubblicate all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti, nei confronti dei quali, in caso di inosservanza, potranno essere instaurati procedimenti disciplinari, per l'applicazione delle sanzioni relative, indipendentemente dalla pendenza di eventuali procedimenti penali.

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 Sistema Disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e pertanto essere esposto, così come previsto dall'art.7, comma 1, della legge n.300/1970, "mediante affissione in un luogo accessibile a tutti".

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

- 1) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- 2) comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- 3) posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- 4) potenzialità del danno derivante alla Fondazione anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

5.2 Provvedimenti sanzionatori per i dipendenti

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 la Fondazione a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti sono quelle previste dal sistema sanzionatorio dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati:

a) richiamo verbale: per il dipendente che violi una delle procedure previste dal Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

b) ammonizione scritta: per il dipendente che sia recidivo nella violazione delle procedure previste dal Modello o nell'adozione, durante le attività in aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

c) multa: per il dipendente che, nella violazione delle procedure previste dal Modello, o nell'adozione, durante le attività in aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni dell'ente a una situazione di oggettivo pericolo; ovvero per il dipendente che sia recidivo, per più di tre, volte nelle violazioni;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni: per il dipendente che, nella violazione delle procedure previste dal Modello, o nell'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi concreto danno all'ente, compiendo atti contrari all'interesse dello stesso; ovvero per chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché per chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;

e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso: per il dipendente che, nel violare le procedure previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;

f) licenziamento senza preavviso: per il dipendente che, nel violare le procedure previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'ente di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire radicalmente meno la fiducia dell'ente nei suoi confronti.

È fatto salvo il diritto di SIPL di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, che sarà commisurato:

- al livello di responsabilità del dipendente, autore dell'illecito;
- all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del comportamento;
- alla gravità degli effetti, con ciò intendendosi il livello di rischio cui l'ente ragionevolmente ritiene di essere stato esposto - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.3 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.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Revisori

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 Revisore, l'Organo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, che adotterà i provvedimenti più idonei.

5.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori a contratto, 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 alla Fondazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6) VERIFICA, AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Il Modello è oggetto di costante monitoraggio e controllo da parte dell'Organo di Vigilanza. Esso è soggetto a due tipologie di verifiche:

- 1) Attività di monitoraggio sull'effettività del Modello attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello, con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con lo stesso; i Responsabili delle Aree competenti hanno l'onere di trasmettere tali dichiarazioni all'Organo di Vigilanza.
- 2) Monitoraggio costante da parte dell'O.d.V.

L'Organo di Vigilanza valuterà la necessità o meno di apportare modifiche/integrazioni alla documentazione emessa a seguito di:

- Modifiche normative aventi ad oggetto l'introduzione di nuovi reati relativamente al D.Lgs. 231/2001 ;
- Modifiche rilevanti nella struttura della Fondazione;
- Segnalazione di punti di debolezza del Modello da parte del Personale della Fondazione;
- Introduzione di nuovi rilevanti processi organizzativi impattanti sul D.Lgs. 231/2001.

Le modifiche e integrazioni del Modello e/o dei documenti allegati, sono adottate dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione

Allegati:

Codice Etico

Organigramma