

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG231	01	19/12/2023

1

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

**FONDAZIONE FLAMINIA
 VIA BACCARINI 27 – RAVENNA (RA)**

**APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL
 19/12 / 2023**



SOMMARIO

PARTE GENERALE	3
I – IL D.LGS. N.231/2001	3
1.1. Il quadro normativo di riferimento.....	3
1.2. Le sanzioni applicabili	4
1.3. L’adozione di un modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa	5
II – IL MODELLO ADOTTATO DA FONDAZIONE FLAMINIA	6
2.1. Storia e descrizione della fondazione, modello di <i>governance</i> e struttura organizzativa ..	6
2.2. Finalità e principi ispiratori del modello	9
2.3. Costruzione del modello	9
2.4. La struttura del modello	10
2.5. Procedure di adozione, integrazione e modifica del Modello	11
III - L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
3.1 Istituzione, nomina e composizione	11
3.3. Funzioni e poteri	13
3.3 Reporting verso l’Organismo di Vigilanza	15
3.5. Reporting da parte dell’Organismo di Vigilanza	16
IV - LE MISURE INTEGRATIVE DEL MODELLO 231 AI SENSI DELLA L. 190/2012 E DEL D.LGS. 33/2013.....	16
V - DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	18
5.1 Diffusione del Modello.....	18
5.2 Informazione e formazione.....	19
VI - SISTEMA DISCIPLINARE	19
6.1. Funzione del sistema disciplinare e principi generali.	19
6.2. Violazione del Modello 231.	20
6.3. Misure nei confronti dei dipendenti.	21
6.4. Misure nei confronti degli Amministratori.	24
6.5. Misure nei confronti dei terzi destinatari.	24
6.6. Risarcimento del danno.	24
VII. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	25
7.1 Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.....	25
7.2 Definizione della segnalazione e soggetti legittimati a presentare segnalazioni.....	25
7.3 L’oggetto delle segnalazioni.....	26
7.4 Canali di segnalazione.....	27
7.5 I canali di segnalazione interni di Fondazione Flaminia.	28
7.6 Il canale di segnalazione esterna ANAC.....	29
7.7. Sistema disciplinare.	30



PARTE GENERALE

I – IL D.LGS. N.231/2001

1.1. Il quadro normativo di riferimento

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche solo, il “Decreto”), emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano una forma di responsabilità dei soggetti collettivi (enti, società, associazioni e persone giuridiche) definita amministrativa, ma sostanzialmente di carattere afflittivo-penale, per la commissione di particolari reati posti in essere da persone fisiche che operano per l’ente, che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell’autore materiale dell’illecito.

Le previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 sono applicabili anche alle fondazioni riconosciute, come Fondazione Flaminia che, ancorché senza scopo di lucro, provvede al proprio funzionamento e al perseguimento delle finalità statutarie con le rendite del patrimonio e con il contributo erogato annualmente dai soci privati e pubblici.

La scelta del legislatore è stata infatti quella di contrastare i fenomeni di criminalità e di corruzione realizzati mediante il ricorso ad enti giuridici, indipendentemente dalla veste giuridica assunta o dalla finalità di distribuzione degli utili.

La responsabilità dell’ente, disciplinata dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, si configura quando la condotta sia stata commessa nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso da parte di soggetti ad esso legati da un rapporto funzionale, individuati dalla legge in due categorie:

- i soggetti in posizione apicale, ovvero le persone fisiche 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 le persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente medesimo. A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc.;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti collocati in posizione apicale, quali i dipendenti e i collaboratori.

L’ente, quindi, risponde esclusivamente nel caso in cui i soggetti summenzionati abbiano agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso e non per un proprio esclusivo interesse/vantaggio o di terzi.

Per quanto riguarda l’ambito di applicazione della responsabilità dipendente da reato, alla data di redazione del presente modello il Decreto individua le categorie di reati (consumati o tentati) espressamente previste dagli artt. 24 e ss. di cui se ne allega alla presente parte generale, in appendice, una elencazione completa ed aggiornata. L’attuale assetto normativo contempla 203 fattispecie di reato, rilevanti ai fini della disciplina della responsabilità dell’ente, appartenenti alle macrocategorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);



-
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
 - delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
 - reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
 - delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
 - reati societari (art. 25-ter);
 - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
 - delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
 - abusi di mercato (art. 25-sexies);
 - omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
 - ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
 - delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
 - reati ambientali (art. 25-undecies);
 - delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
 - delitti di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies);
 - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
 - reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
 - contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
 - reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

1.2. Le sanzioni applicabili

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è particolarmente severo: le sanzioni a carico dell'ente per la commissione o tentata commissione dei reati presupposto applicabili sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ed è quantificata secondo il meccanismo delle quote, che possono variare da un minimo di 100 a un massimo di 1.000, con un valore che oscilla da un minimo di Euro 250,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

La determinazione del numero delle quote è rimessa alla discrezionalità del Giudice che tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché



dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive, che possono aggiungersi alle sanzioni pecuniarie, consistono nella interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, nell'eventuale revoca di quelli già concessi, nonché nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente è sempre disposta anche la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato.

Quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva, il giudice può disporre anche la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, in uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.3. L'adozione di un modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il decreto agli artt. 6 e 7 introduce specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

A tal riguardo, la categoria di appartenenza dell'autore della violazione assume un rilievo decisivo in ordine al regime di esclusione della responsabilità.

In particolare, introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art.6, prevede che nel caso di reato commesso da soggetti collocati in posizione "apicale", l'Ente non risponda qualora dimostri che:

"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 e 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 lett. b)*". Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità 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, ovvero se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, con onere della prova a carico della pubblica accusa.

Il contenuto dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, è individuato dallo stesso art. 6, commi 2 e 2-bis del Decreto, ove si richiede che gli stessi rispondano alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'interesse dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Per garantire un'efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede altresì:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nella normativa;
- l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

II – IL MODELLO ADOTTATO DA FONDAZIONE FLAMINIA

2.1. Storia e descrizione della fondazione, modello di *governance* e struttura organizzativa

Fondazione Flaminia è un ente di diritto privato a partecipazione pubblica non di controllo, costituito in data 3.08.1989 che ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica con decreto del Presidente della Regione Emilia-Romagna n. 738 del 6.11.1989 (di seguito per brevità anche solo la "Fondazione").

La sede della Fondazione è sita in Ravenna, via Baccharini n. 27.

La Fondazione svolge attività di promozione e supporto allo sviluppo dell'Università, della ricerca scientifica nonché del sistema della formazione e istruzione superiore in Romagna.



La Fondazione non persegue scopi di lucro e svolge attività di natura commerciale in maniera residuale e comunque finalizzata alla realizzazione degli scopi istituzionali.

Sin dalla data di costituzione, la Fondazione è stata individuata quale “ente intermediario” nei confronti dell’Università di Bologna, per supportarne l’insediamento e il successivo consolidamento nelle città di Ravenna e Faenza, attraverso lo svolgimento di:

- attività gestionali dirette (tra le quali la predisposizione delle sedi per la didattica e la ricerca e l’attività di promozione);
- attività amministrative (contratti di docenza e di ricerca, servizi a docenti e studenti, formazione post-laurea);
- attività di indirizzo (tra le quali la programmazione strategica, supporto alla progettazione di percorsi di studio e attività di ricerca coerenti con le peculiarità del territorio, progettazione europea, promozione dell’innovazione tecnologica e sociale).

In particolare, l’attività della Fondazione si articola in:

- acquisizione di sedi, arredi e mezzi materiali per l’attività didattica e scientifica sia in uso che in proprietà, ovvero al restauro di tali sedi sia acquisite che in proprietà di terzi, gestendoli poi direttamente o assegnandoli a terzi competenti;
- acquisizione di attrezzature didattiche, scientifiche e culturali;
- istituzione e miglioramento di laboratori, biblioteche e altre strutture universitarie, anche amministrative;
- collegamento, potenziamento e integrazione fra le strutture scientifiche, bibliotecarie e culturali esistenti o istituendo sul territorio;
- erogazione di finanziamenti o contributi finalizzati, come attività di promozione e supporto allo sviluppo dell’Università;
- finanziamento di contratti di insegnamento o di ricerca, nell’ambito della formazione professionale superiore, universitaria e post-universitaria;
- supporto di attività di formazione professionale prevalentemente superiore;
- supporto di attività di ricerca scientifica, nelle relative varie componenti;
- sviluppo dell’innovazione tecnologica, in ogni campo pubblico e privato, produttivo e di servizio, anche stimolando sinergie tra università e mondo produttivo nel settore della ricerca;
- raccordo tra istituzioni universitarie, istituzioni culturali, istituti medi superiori e istituti di formazione professionale;
- organizzazione di manifestazioni, iniziative, convegni, pubblicazioni di particolare interesse culturale e scientifico;
- predisposizione di servizi e strutture idonei a favorire la realizzazione del diritto allo studio e la presenza stabile, in loco, di docenti, ricercatori, corsisti, studenti, ed altro personale, quali servizi culturali, sportivi, di ristorazione, residenza, trasporto, scambi didattici e scientifici, ecc.;
- agevolazione all’ingresso nel mercato del lavoro di corsisti e studenti anche attraverso borse di studio e tirocinio all’estero.

Per il perseguimento delle finalità di cui all’oggetto sociale, la Fondazione può stabilire rapporti di collaborazione mediante apposite convenzioni pluriennali e accordi quadro con



Amministrazioni pubbliche e private, con Enti societari, Istituti, Università ed organismi di qualunque natura, anche a livello internazionale.

Al fine di consolidare l'attività di supporto allo sviluppo della ricerca e per promuovere la sistematica connessione fra le esigenze di innovazione delle imprese e le competenze espresse dall'Università e dagli Enti di alta formazione e ricerca, nel 2015 la Fondazione ha avviato il percorso di accreditamento nell'ambito della Rete Alta Tecnologia (RAT) promossa dalla Regione Emilia-Romagna, ottenendo l'accreditamento come centro per l'innovazione con delibera regionale n. 1897 del 24/11/2015 e successivamente rinnovato.

Dall'anno 2017 il Centro per l'Innovazione di Fondazione Flaminia (di seguito per brevità anche solo "CIFLA") ha ricevuto mandato da parte dell'Università di Bologna, Comune di Ravenna, Comune di Faenza e Provincia di Ravenna per lo svolgimento dei servizi di gestione e animazione del Tecnopolo di Ravenna (sedi di Ravenna e Faenza).

La Fondazione è dotata di un'organizzazione gerarchica e formalizzata al fine di consentire la chiara definizione di:

- attribuzione di responsabilità;
- contenuti delle singole posizioni;
- linee di dipendenza e di riporto.

Sono organi della Fondazione:

- il Presidente;
- il Consiglio di Indirizzo;
- il Consiglio d'Amministrazione;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

La struttura organizzativa della Fondazione opera nei seguenti settori:

- amministrazione e contabilità;
- attività culturali;
- promozione e orientamento;
- formazione superiore;
- internazionalizzazione;
- servizi agli studenti (servizio abitativo);
- comunicazione;
- progettazione europea, ricerca e innovazione tecnologica e sociale

I principali strumenti di *governance* di cui la Fondazione si è dotata sono di seguito individuati:

- lo Statuto che definisce l'oggetto sociale, gli organi della Fondazione con i relativi poteri, compiti e responsabilità;
- l'Organigramma che rappresenta la struttura organizzativa della Fondazione nonché dell'organico dedicato al CIFLA
- il Regolamento interno che disciplina il funzionamento della struttura organizzativa della Fondazione;



- il Codice Etico che definisce l'insieme dei valori ai quali si ispira la Fondazione per raggiungere i propri obiettivi.

Il principio cui la Fondazione ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi. I soggetti apicali che hanno poteri di rappresentanza e di firma per conto della Fondazione sono il Presidente, il Direttore e il Responsabile Centro per l'Innovazione i cui relativi poteri, anche di spesa, sono definiti nei seguenti documenti societari:

- Statuto;
- Regolamento Interno;
- Regolamento per l'acquisizione di beni e servizi;
- Regolamento per la selezione ed assunzione del personale dipendente e per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza;
- Manuale di gestione CIFLA
- Organigramma con esplicitazione delle responsabilità a autorità per i ruoli pertinenti all'interno della struttura CIFLA;
- Delega al Responsabile Centro per l'Innovazione.

2.2. Finalità e principi ispiratori del modello

La Fondazione, adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, intende migliorare il sistema di controlli interni e limitare il rischio di commissione di reati.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti che operino per la Fondazione (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché assumano nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare, la Fondazione, attraverso l'adozione del Modello si propone di perseguire le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Fondazione e soprattutto in coloro che operano nelle aree di attività a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Fondazione;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Fondazione, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai valori etici ai quali la Fondazione intende attenersi nell'esercizio dell'attività d'impresa;
- consentire alla Fondazione un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.3. Costruzione del modello



Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (artt. 6 e 7), tenendo conto delle linee guida fissate da Confindustria e dei principi di “*best practice*” nazionale e internazionale elaborati dalle varie istituzioni di riferimento, nonché sulla base delle indicazioni provenienti dalla dottrina e dalla prassi giurisprudenziale.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato attraverso le seguenti attività:

- analisi approfondita dell’organizzazione aziendale esistente, mediante intervista alle figure apicali ed acquisizione della documentazione ritenuta significativa a tal fine;
- identificazione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 teoricamente applicabili all’azienda in oggetto, attraverso l’esame analitico delle c.d. aree sensibili e la mappatura delle condotte potenzialmente illecite;
- valutazione dell’efficacia delle procedure e dei protocolli di controllo già esistenti, in riferimento alle aree a rischio individuate;
- valutazione del grado di esposizione al rischio, in relazione alle attività ritenute sensibili;
- individuazione delle eventuali criticità e delle azioni di miglioramento e correttive ritenute necessarie, che possono consistere nell’implementazione delle procedure/protocolli di controllo già esistenti o nella predisposizione di procedure/protocolli ad hoc per quelle attività per le quali non esistono o non sono adattabili, al fine di ridurre il rischio;
- individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure Organismo di Vigilanza) con contestuale predisposizione del relativo sistema di reporting da e verso l’Organismo di Vigilanza stesso;
- revisione del codice etico già adottato dalla Fondazione;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del codice etico.

2.4. La struttura del modello

Il Modello risulta composto da una parte generale, ove sono definiti:

- il concetto giuridico di responsabilità amministrativa degli enti, le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento;
- il contenuto del modello organizzativo e le procedure per il suo aggiornamento;
- le caratteristiche ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- l’attività di comunicazione e di formazione del personale;
- il sistema disciplinare sanzionatorio;

e da una parte speciale, che riporta la descrizione delle tipologie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001, e le attività considerate sensibili relativamente ai singoli reati.

Il Modello è completato da altri documenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

- il Codice Etico, che definisce l’insieme dei valori che la Fondazione riconosce, accetta e condivide nello svolgimento dell’attività d’impresa;
- il documento di Valutazione dei rischi, ove sono raccolte e sintetizzate le attività di *risk assessment*.

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello, anche se non espressamente allegati, i seguenti documenti interni:

- lo Statuto della Fondazione;



- l'Organigramma;
- il Regolamento interno;
- la Procedura per la gestione delle segnalazioni;
- il Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008.
- il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- i regolamenti, le procedure gestionali e i protocolli operativi adottati dalla Fondazione ai sensi del Modello per la prevenzione della commissione dei reati presupposto.

I suddetti documenti sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

2.5. Procedure di adozione, integrazione e modifica del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lett. a, del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

L'organo amministrativo della Fondazione ne delibera l'adozione e valuta le azioni necessarie per la sua implementazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede inoltre ad effettuare le eventuali modifiche ed integrazioni del Modello allo scopo di garantire la continua rispondenza di tale documento alle prescrizioni normative ed agli eventuali mutamenti intervenuti nella struttura organizzativa e gestionale della Fondazione.

Il Modello si configura infatti come uno strumento "dinamico", destinato a successivi aggiornamenti, modificazioni ed integrazioni in relazione alle novellazioni legislative e/o alle modifiche organizzative, dimensionali ed operative riguardanti la Fondazione.

III - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Istituzione, nomina e composizione

Ai sensi dell'art. 6 comma I, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 la Fondazione con delibera del Consiglio di Indirizzo, a seguito dell'approvazione del Modello di cui al presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione, istituisce l'Organismo di Vigilanza, un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento, l'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello di organizzazione e controllo adottato dalla Fondazione.

Considerata la struttura organizzativa che caratterizza la Fondazione, il medesimo ha ritenuto opportuno optare per l'adozione di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale in numero di tre membri esterni e indipendenti rispetto all'organigramma della Fondazione, fra i quali viene nominato il Presidente. I componenti saranno scelti fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere.

L'Organismo di Vigilanza è collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, che riferisce unicamente ai massimi vertici aziendali



(Presidente, Consiglio di Amministrazione).

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni con possibilità di rinnovo.

L'Organismo di Vigilanza cessa dall'incarico alla scadenza del termine, pur continuando a svolgere le proprie funzioni in regime di *prorogatio* fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo di Vigilanza dispone di un *budget* deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del medesimo Organismo di Vigilanza, che potrà essere integrato in caso di necessità.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti esterni, il cui compenso sarà corrisposto mediante utilizzo delle risorse finanziarie allo stesso assegnate.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte del Consiglio di Indirizzo, deve essere resa nota al componente nominato e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali, illustrando poteri, compiti e responsabilità di tale organismo, nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

La retribuzione dell'Organismo di Vigilanza viene determinata dal Consiglio di Indirizzo all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

3.2 Requisiti:

- autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale e non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. Lo stesso è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero, ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione;
- professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve garantire competenze tecnico-professionali di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing, adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.
- continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo;
- onorabilità: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti di autorevolezza morale e devono essere assenti a loro carico sentenze di condanna o di patteggiamento per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Al fine del rispetto dei requisiti sopra indicati, sono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica:



- la sussistenza di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna a pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
- l'aver riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- il rapporto di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado, con i vertici della Fondazione e di eventuali partecipate o collegate;
- lo svolgimento di altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Fondazione, o semplicemente in contrasto con essi.

L'Organismo di Vigilanza cessa in ogni momento il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dall'incarico.

Costituiscono cause di revoca dall'incarico:

- inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- intervenuta irrogazione, nei confronti della Fondazione, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dell'Organismo;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Indirizzo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Indirizzo provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

3.3. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'efficienza ed efficacia del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica del rispetto del Modello da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, allo scopo di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi di commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsivoglia titolo operanti nella Fondazione;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione e monitoraggio della loro realizzazione.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti attività



di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Fondazione soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di rapportazione agli organi societari deputati,
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001,
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, lo spazio nell'intranet-internet della Fondazione contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello,
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al Consiglio di Amministrazione ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.



In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'Organismo di Vigilanza ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

3.3 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

Oltre ai flussi informativi previsti nella Parte Speciale del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario delle seguenti informazioni:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Fondazione Flaminia o suoi organi, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- rapporti, relazioni e/o informative predisposte dai responsabili di funzioni aziendali di Fondazione Flaminia o da parte dei soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 nell'ambito delle rispettive attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la P.A. ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Fondazione.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i consulenti, i fornitori, i partner e ogni altro soggetto destinatario



del Modello, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Fondazione Flaminia.

3.5. Reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di rendicontazione: la prima, su base continuativa direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità; la seconda su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'organo di revisione nell'ambito della quale l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione scritta contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza.

In tale relazione l'Organismo di Vigilanza predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno a venire.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Qualora, ad esempio, emergano profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente rivolgersi all'organo di revisione, il quale dovrà invitare il Consiglio di Amministrazione a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici ogni qualvolta lo ritenga opportuno, al fine di ottenere il maggior numero di informazioni possibili per svolgere al meglio la propria attività.

IV - LE MISURE INTEGRATIVE DEL MODELLO 231 AI SENSI DELLA L. 190/2012 E DEL D.LGS. 33/2013

La natura giuridica di Fondazione Flaminia quale ente di diritto privato a partecipazione pubblica, ma non di controllo e la cui attività, per alcuni tratti, assume il carattere di pubblico interesse (quale l'attività di formazione post-laurea), apre la questione circa l'applicabilità in capo alla Fondazione delle seguenti normative:



- Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ai sensi della L. 190/2012;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

Con riferimento all'applicazione a carico di Fondazione Flaminia degli **obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni** da parte delle pubbliche amministrazioni, previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 (come modificato dal D.Lgs. n. 96/2017) occorre fare rimando alle **Linee Guida ANAC n. 1134/2017** *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli pubblici economici”*, che hanno l’obiettivo di fornire precise indicazioni sulla disciplina applicabile alle società partecipate ed agli enti di diritto privato.

In tema di trasparenza, le nuove Linee Guida ANAC n. 1134/2017 puntualizzano che - ai sensi dell’art. 2-bis, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013 – la disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni si applica anche **alle società in partecipazione pubblica, alle fondazioni e agli enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.**

Con riferimento a tali soggetti, l’ANAC precisa che gli oneri di trasparenza sono fortemente limitati, essendo **circoscritti ai dati e ai documenti inerenti all’attività di pubblico interesse**, come viene precisato nell’Allegato 1) delle Linee Guida.

In considerazione di quanto sopra, la Fondazione risulta appartenere alla categoria dei soggetti previsti dall’art. 2-bis, comma 3, d.lgs. n. 33/2013 (quale fondazione/ente di diritto privato partecipato da pubbliche amministrazioni) e pertanto è sottoposta a minori adempimenti in materia di trasparenza che attengono, da un lato, alla pubblicazione sul sito istituzionale dei dati e documenti relativi alle sole attività di pubblico interesse svolte e, dall’altro lato, all’esercizio del diritto di accesso civico generalizzato.

Conseguentemente la Fondazione ha provveduto a predisporre nel proprio sito istituzionale la sezione **“Amministrazione trasparente”** - strutturata e aggiornata come previsto dal D. Lgs. 33/2013 per la parte relativa all’attività di pubblico interesse - e si impegna ad adempiere agli obblighi di trasparenza individuati dall’ANAC nell’Allegato 1) alla propria delibera n. 1134/2017.

Sotto il profilo organizzativo la Fondazione ha individuato, nella figura del Segretario, il Referente interno per l’accesso civico il quale svolge anche funzioni di controllo e monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.

Il compito di attestare l’assolvimento degli obblighi viene attribuito invece all’Organismo di Vigilanza nominato dalla Fondazione.



Anche con riferimento all'applicazione in capo a Fondazione Flaminia degli **obblighi di prevenzione della corruzione** previsti dalla L. 190/2012 deve farsi analogo rimando alle **Linee Guida ANAC n. 1134/2017** sopra citate, le quali precisano che - ai sensi del richiamo all'art. 2-bis, comma 2 D.Lgs. 33/2013 operato dall'art. 1 comma 2-bis L. 190/2021 - le fondazioni e gli enti di diritto privato devono adottare le misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/2012, integrative a quelle già previste nel "modello 231", laddove adottato, se ricorrono contemporaneamente tre condizioni relative a:

- 1) bilancio superiore a 500.000 euro;
- 2) finanziamento maggioritario per almeno due esercizi consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni;
- 3) designazione da parte delle pubbliche amministrazioni della totalità dei titolari o componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo.

Nel caso di Fondazione Flaminia non risulta sussistere la compresenza delle tre condizioni sopra poste, in quanto - stante la persistente verifica del requisito di cui al punto 2) – non risulta configurarsi la terza condizione, giacché la designazione dei componenti dell'organo amministrativo è di esclusiva competenza del consiglio di indirizzo che risulta essere composto da soggetti privati e pubblici.

Pur non rientrando la Fondazione nel novero dei soggetti cui la disciplina in tema di prevenzione della corruzione si applica direttamente, resta comunque ferma la possibilità di programmare misure organizzative ai fini della prevenzione della corruzione ex L. 190/2012 con specifico riguardo alle attività di pubblico interesse.

La Fondazione, in coerenza con i valori e i principi stabiliti nel proprio Codice Etico e ad integrazione di quanto previsto nella Parte Speciale del presente Modello, si impegna comunque a mettere in atto le più opportune e adeguate misure che si rendono necessarie per la prevenzione dei fenomeni di corruzione o conflitto di interesse.

Conseguentemente, la Fondazione offre piena disponibilità a stipulare appositi "Protocolli di legalità" con le Amministrazioni pubbliche da cui riceve il compito di svolgere attività di interesse pubblico ovvero che vigilano sul relativo svolgimento, così adeguandosi all'orientamento espresso dall'ANAC nella Delibera 1134/2017, che attribuisce alle pubbliche amministrazioni partecipanti il compito di promuovere l'adozione di protocolli di legalità che disciplinino specifici obblighi di prevenzione della corruzione in relazione all'attività di pubblico interesse svolta, calibrati in base alla tipologia di potere (di vigilanza, di regolazione, di controllo sull'attività) che l'amministrazione esercita.

V - DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

5.1 Diffusione del Modello

Tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione aziendale, ovvero anche coloro che operano dall'esterno, devono essere forniti degli strumenti idonei affinché abbiano piena ed effettiva conoscenza degli obiettivi di legalità, correttezza e trasparenza che



ispirano l'attività di Fondazione Flaminia nonché degli strumenti predisposti per il loro perseguimento.

A tal fine l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le funzioni aziendali.

Ai collaboratori, ai fornitori, ai consulenti e ai prestatori di servizi ed ai diversi soggetti legati da rapporti contrattuali con la Fondazione sarà comunicata adeguata informativa, mediante posta elettronica certificata o altra forma di comunicazione, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza per Fondazione Flaminia.

In ogni caso il Codice Etico, il Modello e i relativi allegati potranno essere resi disponibili *on line* o presso la sede di Fondazione Flaminia.

5.2 Informazione e formazione

Sarà predisposta specifica attività di informazione e formazione sull'argomento, nonché fornito a tutti l'accesso ad un apposito spazio dedicato al Decreto nella rete informatica della Fondazione.

Gli interventi formativi potranno prevedere i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del presente documento descrittivo;
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi.

L'attività formativa potrà essere erogata attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

VI - SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Funzione del sistema disciplinare e principi generali.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazioni delle procedure indicate nel Modello 231, nonché dei principi, valori e disposizioni stabilite nel Codice Etico, ha lo scopo di: (i) garantire una efficace attuazione del modello e prevenire i reati previsti dal d. lgs. n. 231/2001; (ii) contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto il presente sistema disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Per ciascuna categoria di soggetti è previsto un particolare procedimento per l'instaurazione del procedimento disciplinare, così come l'applicazione della sanzione, che tiene conto della



disciplina giuslavoristica applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché della natura del rapporto tra il soggetto nei cui confronti si procede e Fondazione Flaminia.

Con riferimento ai terzi con cui Fondazione Flaminia intrattiene rapporti contrattuali (di seguito, collettivamente denominati anche “terzi destinatari”), la violazione delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, la risoluzione del contratto, il recesso dallo stesso, la sospensione dell’esecuzione di esso, nonché l’applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione, ed il risarcimento del danno.

L’Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate misure specifiche per l’informazione di tutti i soggetti sopra previsti in ordine all’esistenza e al contenuto del presente sistema disciplinare, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società.

In ogni caso, il presente sistema disciplinare è reso conoscibile mediante affissione in luogo accessibile a tutti, come previsto dall’art. 7, l. n. 300/1970.

Il presente sistema disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse quelle previste dalla contrattazione collettiva, ed ha natura interna all’azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Per tutto quanto non previsto nel sistema disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L’esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi: (i) di effettività e di proporzione, commisurando la sanzione irrogata alla concreta gravità del fatto contestato; (ii) del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’instaurazione e dall’esito di un eventuale procedimento penale avente ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente sistema disciplinare. Il sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di quelle procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali di Fondazione Flaminia.

L’Organismo di Vigilanza, fermo ogni potere di autonomo accertamento in conformità alla normativa vigente, segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 o del Codice Etico e monitora, di concerto con le funzioni competenti, l’applicazione delle sanzioni disciplinari.

L’Organo Amministrativo è responsabile della gestione di tutti i rapporti con i terzi destinatari, provvedendo all’applicazione delle previsioni contrattuali.

6.2. Violazione del Modello 231.

Costituiscono violazioni del Modello 231 tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del d. lgs. n. 231/2001.



In particolare, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- i. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- ii. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - a. espongano Fondazione Flaminia a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001;
 - b. siano diretti al compimento di uno o più reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001;
 - c. siano tali da determinare l'applicazione a carico di Fondazione Flaminia di sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/2001.

Inoltre, sempre a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231, nella sezione relativa al *whistleblowing*:

- iii. il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- iv. la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- v. l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

6.3. Misure nei confronti dei dipendenti.

A ogni notizia di violazione del Modello 231 o del Codice Etico comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso alla funzione competente di procedere all'accertamento del presunto comportamento illecito:

- i. nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto collettivo applicabile;
- ii. il tipo e l'entità delle sanzioni comminate sono determinate in base ai seguenti criteri generali:
 - a. intenzionalità del comportamento e grado della colpa;
 - b. rilevanza degli obblighi violati;
 - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
 - d. entità del danno o grado di pericolo arrecato, con ciò intendendosi il livello di rischio cui Fondazione Flaminia ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata;
 - e. proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
 - f. reiterazione della mancanza.

Le sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo applicato sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;



-
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
 - e) licenziamento disciplinare (con o senza preavviso).

La funzione competente comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ne dovrà dare adeguata motivazione all'Organismo stesso.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto collettivo applicabile relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Di seguito si riporta, per ogni tipo di sanzione disciplinare, il collegamento con la tipologia di violazione cui fare riferimento.

Rimprovero verbale.

In ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di segnalazioni effettuate con colpa grave e che successivamente si sono rilevate infondate.

Rimprovero scritto.

La sanzione del rimprovero scritto è applicata nelle ipotesi in cui il lavoratore violi le norme comportamentali descritte nel Codice Etico e tale violazione si compia nell'espletamento di attività in aree diverse dalle Attività Sensibili.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione del rimprovero scritto, nel caso di:

- segnalazioni infondate effettuate con dolo;
- segnalazioni effettuate al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;
- omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante.

Multa.

La multa è irrogata in caso di reiterati comportamenti sanzionabili con il rimprovero scritto e/o orale.

Inoltre per:

- infrazione del Codice Etico che non coincida con violazioni di norme di legge o di contratto collettivo;
- infrazione del Codice Etico che comunque non possa in alcun modo favorire, anche solo potenzialmente, la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal d. lgs. n. 231/2001.

Infine, in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione in commento, in caso di:

- reiterate segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- reiterate segnalazioni compiute al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;



- reiterata omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione è applicata per casi di:

- infrazione del Codice Etico che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali;
- infrazione del Codice Etico che comunque possa favorire anche solo potenzialmente la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal d. lgs. n. 231/2001;
- inosservanza delle procedure aziendali, delle norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o delle disposizioni del Modello 231 con riferimento ad attività che rientrano nell'ambito delle aree individuate come aree a rischio Reato;
- omissione di informare in merito ad eventuali anomalie riscontrate nella gestione o a comportamenti posti in essere dal personale operante all'interno della propria funzione di responsabilità, che possano determinare l'insorgere di rischi-penalì rilevanti a norma del d. lgs. n. 231/2001.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione nell'ipotesi di inosservanza delle disposizioni che tutelano l'identità del dipendente o del collaboratore che segnala le violazioni del Modello 231.

Licenziamento disciplinare.

È sanzionata con il provvedimento del licenziamento disciplinare la commissione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti previsti dal Modello 231, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili che:

- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001 e riconducibili a Fondazione Flaminia;
- siano tali da determinare la concreta applicabilità a carico di Fondazione Flaminia di sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/2001.

Inoltre, la sanzione del licenziamento disciplinare si applica a ogni grave infrazione al Codice Etico la cui finalità sia quella di assicurare un significativo vantaggio personale o della Società, nonché ad ogni altra mancanza, compiuta con dolo o colpa grave, relativa a doveri del dipendente che sia di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex d. lgs. n. 231/2001.

Nei confronti di dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato ai sensi del d. lgs. n. 231/2001, Fondazione Flaminia può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al dipendente interessato e può essere mantenuto da Fondazione Flaminia per il tempo ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.



Il dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex d. lgs. n. 231/2001, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

6.4. Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di realizzazione di fattispecie di reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà rispettivamente l'intero Consiglio di Amministrazione o l'organo di revisione, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei Consiglieri, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal d. lgs. n. 231/2001.

Se del caso, Fondazione Flaminia potrà riservarsi di agire per il risarcimento del danno.

6.5. Misure nei confronti dei terzi destinatari.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, fornitori o da altri terzi collegati a Fondazione Flaminia da un rapporto contrattuale non di lavoro subordinato, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231 e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d. lgs. n. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora, da tale comportamento, derivino danni concreti a Fondazione Flaminia, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive espresse, nonché potranno esserne previste ulteriori per il risarcimento del danno procurato e la manleva.

6.6. Risarcimento del danno.

Fondazione Flaminia ribadisce in questa sede che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello 231, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. Infatti, Fondazione Flaminia non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito, e pertanto nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, essa sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello 231, siano essi dipendenti di Fondazione Flaminia, Amministratori, o terzi, ed in aggiunta alle sanzioni elencate nel presente sistema disciplinare, Fondazione Flaminia si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla stessa.



VII. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

7.1 Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “D.Lgs. 24/2023”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, ha recepito nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”* (cd. disciplina *whistleblowing*).

Gli obiettivi della direttiva europea sono:

- stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno;
- perseguire il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il D.Lgs. 24/2023 racchiude in un unico testo normativo, per il settore pubblico e per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva e mantenere le tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Nel dettaglio, il D.Lgs. 24/2023 ha apportato sostanziali modifiche alla disciplina nazionale previgente, quali:

- l’abrogazione dell’art. 6, commi 2 ter e 2 quater, del D.Lgs. 231/2001 e dell’art. 3 del D.Lgs. 179/2017;
- la modificazione dell’**art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/2001**, che oggi così dispone *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*

Il quadro regolatorio di riferimento è stato inoltre completato dalle “Linee Guida ANAC”, adottate con delibera del 12 luglio 2023 nonché dalla “Guida operativa per gli enti privati sulla nuova disciplina whistleblowing” pubblicata da Confindustria nell’ottobre 2023.

7.2 Definizione della segnalazione e soggetti legittimati a presentare segnalazioni.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). In particolare, deve trattarsi di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato; proprio con riferimento all’accezione da attribuire al “contesto



lavorativo”, secondo il D.Lgs. 24/2023 e le Linee Guida sopra richiamate, occorre fare riferimento ad un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l’organizzazione del settore pubblico o privato.

Conseguentemente, **i soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione** sono:

- i lavoratori dipendenti e autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti della Fondazione, nonché i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso la medesima Fondazione;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Fondazione;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Quanto al contenuto, **le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- a) la chiara e completa esposizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta diretta conoscenza;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha compiuto i fatti segnalati;
- d) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l’indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- f) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l’identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

7.3 L’oggetto delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.



Deve precisarsi che la disciplina relativa alla tipologia e alle modalità di segnalazione varia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

Nel caso di specie, la **Fondazione Flaminia**, in quanto ente di diritto privato a partecipazione pubblica non di controllo, deve ritenersi **appartenente alla categoria dei soggetti del settore privato** anche in ragione dell'espressa esclusione prevista dall'art. 2, comma 1, lett. p), D.Lgs. 24/2023 che identifica i soggetti del settore pubblico, tra i quali vi fanno parte: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001; le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; gli enti pubblici economici; gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lett. d), d.lgs. 50/2016; i concessionari di pubblico servizio; le società a controllo pubblico e le società in house; così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lett. m) e o), d.lgs. 175/2016, anche se quotate.

In considerazione dell'appartenenza di Fondazione Flaminia alla categoria dei soggetti del settore privato occorre inoltre individuarne la collocazione rispetto alle diverse casistiche previste dall'art. 2, comma 1, lett. q), D.Lgs. 24/2023, che distingue tra gli enti del settore privato che:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato [ovvero servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo], anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

Tra le categorie di soggetti del settore privato indicati dalla normativa in commento, si ritiene che Fondazione Flaminia rientri nella casistica di cui al n. 3 dell'art. 2, comma 1, lett. q), ovvero **ente che ha adottato modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 che ha una media di lavoratori subordinati inferiore a cinquanta**.

Pertanto, con specifico riferimento alle tipologie e alle modalità di segnalazioni, **le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno**, come previsto dall'art. 3, comma 2, lett. b) d.lgs. 24/2023.

7.4 Canali di segnalazione.

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 e art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, gli enti privati, rientranti nel perimetro di applicazione della disciplina *whistleblowing*, sono obbligati ad attivare canali di segnalazione interni adeguati che



garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I predetti enti sono altresì tenuti a prevedere divieti di ritorsione e l'applicazione di un sistema disciplinare in caso di violazione della normativa.

Per quanto riguarda i canali di segnalazione, si distinguono tre fattispecie:

1. la segnalazione attraverso un canale interno all'ente;
2. la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
3. la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

7.5 I canali di segnalazione interni di Fondazione Flaminia.

In osservanza del dettato normativo sopra richiamato, Fondazione Flaminia ha definito le modalità per tutelare i dipendenti, i collaboratori e/o comunque le persone in genere che presentano segnalazioni inerenti a violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Fondazione medesima, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Nello specifico, Fondazione Flaminia ha adottato una **procedura per la gestione delle segnalazioni** che costituisce parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 e alla quale si rimanda integralmente.

Al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del segnalante, la **procedura per la gestione delle segnalazioni** prevede che **le segnalazioni possano essere effettuate in forma scritta**, con modalità informatiche o analogiche, oppure in **forma orale**.

- Le segnalazioni in **forma orale** possono essere effettuate tramite un sistema di messaggistica vocale oppure su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Responsabile Whistleblowing fissato entro un termine ragionevole.
- Le segnalazioni in **forma scritta** possono essere presentate:

con modalità informatiche possono essere effettuate avvalendosi della Piattaforma accessibile al sito web: [Fondazione Flaminia | On.Whistleblowing \(onwhistleblowing.com\)](https://www.onwhistleblowing.com)

- a mezzo dell'ordinario servizio postale, in carta libera da indirizzare alla sede di Fondazione Flaminia [Via Baccarini n. 27 (48121) Ravenna] con chiaramente indicata la dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA – CONSEGNARE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING".

Le specifiche modalità di segnalazione dell'illecito mediante i canali sopra indicati sono illustrate nella procedura per la gestione delle segnalazioni adottata da Fondazione Flaminia a cui si rimanda per ogni dettaglio.



La procedura disciplina inoltre:

- le modalità di trattamento e gestione della segnalazione da parte dei destinatari incaricati della ricezione con particolare riguardo al rispetto dei doveri di riservatezza sull'identità del segnalante, sul contenuto della segnalazione e relativa documentazione o altre informazioni in esso contenute;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un soggetto esterno, che si caratterizza per autonomia, indipendenza e professionalità, che ha assunto l'incarico di "**Responsabile Whistleblowing**".

7.6 Il canale di segnalazione esterna ANAC.

L'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023. In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni: i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata; ii) la segnalazione non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni; (iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In attuazione del potere/dovere a essa attribuito, l'ANAC, ha disciplinato, nelle proprie Linee Guida e nell'apposito Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto



7.7. Sistema disciplinare.

Ad integrazione del sistema disciplinare previsto nel capitolo 6 del presente Modello, si precisa che costituisce violazione della disciplina whistleblowing e conseguentemente del Modello Organizzativo 231:

- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla normativa;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni disciplinari comminabili sono quelle previste dal contratto collettivo di riferimento e possono consistere in:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa di importo variabile fino al numero massimo di ore di retribuzione previsto dal CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al numero massimo di giorni previsto dal CCNL;
- licenziamento disciplinare (con o senza preavviso).

Inoltre, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, l'ANAC può applicare, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile¹ abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

¹ Al riguardo, si segnala che l'ANAC, nelle proprie Linee Guida; prevede che "Si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)".



-
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
 - e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
 - f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
 - g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio ANAC.