



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) dell'Accademia Regionale di Polizia Locale del Lazio.

Approvato con deliberazione del CDA del 27 marzo 2026

1. Il Quadro Normativo e la Struttura dell'Ente

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) dell'Accademia si inserisce in un sistema complesso di norme che regolano la responsabilità degli enti e la trasparenza amministrativa.

1.1 Introduzione al D.Lgs. 231/2001 e la responsabilità dell'Ente

L'Accademia, in quanto Fondazione di partecipazione con personalità giuridica, rientra nel campo di applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Tale norma introduce la "responsabilità amministrativa" degli enti per reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da:

- soggetti in posizione apicale: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione (es. Presidente, Direttore Generale, membri del CdA).
- soggetti sottoposti: persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti apicali (es. dipendenti, collaboratori, docenti dell'Albo).

1.2 Natura giuridica e struttura della Fondazione

L'Accademia è configurata come ente di diritto privato sotto controllo pubblico (ai sensi del D.Lgs. 175/2016 - Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica). La sua struttura organizzativa è così articolata:

- scopo istituzionale: erogazione di servizi di formazione, aggiornamento e specializzazione professionale per il personale della Polizia Locale della Regione Lazio.
- partecipazione: la Regione Lazio funge da socio fondatore, affiancata dagli Enti Locali aderenti (Comuni e Province).
- autonomia: l'ente gode di autonomia statutaria e gestionale, pur operando nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e delle direttive regionali.

1.3 Elementi di coordinamento tra Modello 231 e Anticorruzione

Data la natura pubblica dei soci e la finalità di interesse generale, l'Accademia deve integrare il Modello 231 con le disposizioni della Legge 190/2012 (Legge Severino).

- Protocolli integrati: le misure di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231 (come la corruzione o la truffa ai danni dello Stato) devono coincidere con le misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

- **Responsabile Unico:** ove possibile e coerente con la dimensione organizzativa, si persegue la convergenza tra le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e quelle del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

1.4 Obiettivi del Modello

L'adozione di questo Modello non è solo un adempimento formale, ma mira a:

1. Permettere all'Accademia di andare esente da responsabilità in caso di commissione di reati, dimostrando di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a prevenirli.
2. Cultura della legalità: diffondere tra tutti i destinatari (personale e docenti) la consapevolezza dei rischi e la cultura del controllo.
3. Tutela del patrimonio: garantire che le risorse pubbliche destinate alla formazione siano gestite con criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

1.5 Destinatari

Il presente Modello si applica obbligatoriamente a:

- Componenti degli organi sociali (CdA, CDS).
- Dipendenti (amministrativi e tecnici).
- Docenti e formatori: in quanto soggetti che operano per conto dell'Accademia nell'erogazione del servizio pubblico di formazione.
- Fornitori e partner istituzionali.

2. Organi dell'Accademia e governance

L'architettura istituzionale dell'Accademia Regionale di Polizia Locale del Lazio è concepita per garantire una gestione manageriale efficiente, tipica degli enti di diritto privato, pur mantenendo il rigore e la trasparenza richiesti dalla sua natura di ente strumentale a partecipazione pubblica. Questo equilibrio si realizza attraverso una distinzione netta tra le funzioni di indirizzo politico-strategico, le funzioni tecnico-scientifiche e le attività di gestione operativa.

2.1 Gli Organi di Governo e Indirizzo

Al vertice dell'Accademia si pone il Consiglio di Amministrazione (CdA), che costituisce l'organo decisionale primario. Il CdA ha il compito di tradurre le linee programmatiche della Regione Lazio in piani di attività concreti. Tra le sue prerogative rientrano l'approvazione del bilancio, la definizione dei piani triennali di formazione e, soprattutto, l'adozione e l'aggiornamento del presente Modello di Organizzazione (MOG) e del Codice Etico. Il Presidente, nominato dalla Regione, assicura il raccordo istituzionale con gli Enti Locali e rappresenta legalmente la Fondazione.

Per garantire che la formazione sia sempre all'avanguardia, il CdA è supportato dal Comitato Didattico-Scientifico (CDS). Quest'ultimo non è un organo di gestione, ma un consesso di esperti (Comandanti, magistrati, accademici) incaricati di validare la qualità scientifica dei corsi e di anticipare le esigenze formative derivanti dalle innovazioni legislative o dai nuovi fenomeni di insicurezza urbana.

2.2 La Direzione e la Gestione Operativa

Il fulcro della macchina operativa è rappresentato dal Direttore. A differenza degli organi collegiali, il Direttore ha la responsabilità diretta della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali. È il soggetto incaricato di dare attuazione alle delibere del CdA, coordinando la segreteria didattica e i fornitori di servizi. In ottica 231, il Direttore vigila affinché le procedure di spesa e il conferimento

degli incarichi ai docenti avvengano nel pieno rispetto dei protocolli di trasparenza, prevenendo potenziali conflitti di interesse o favoritismi.

2.3 L'Organismo di Vigilanza (OdV) e il ruolo del Revisore dei Conti

In un'ottica di semplificazione amministrativa e coerenza di controllo, l'Accademia attribuisce le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV) al Revisore dei Conti (o al Collegio dei Revisori, a seconda della dimensione patrimoniale).

Questa scelta strategica permette di unificare il controllo contabile-finanziario con la vigilanza sulla conformità organizzativa. La funzione del Revisore, nella sua veste di OdV, si articola in tre direttrici principali:

1. Monitoraggio dell'efficacia: verificare che le regole di comportamento previste dal Modello siano effettivamente applicate nella quotidianità operativa dell'Accademia.
2. Verifica dell'adeguatezza: valutare se il Modello sia ancora idoneo a prevenire i reati-presupposto o se, a seguito di cambiamenti normativi o organizzativi, necessiti di aggiornamenti.
3. Gestione dei flussi informativi: ricevere le segnalazioni di potenziali illeciti (comprese quelle derivanti dal sistema di *whistleblowing*) e informare tempestivamente il CdA su eventuali criticità rilevate.

Il Revisore, agendo come OdV, gode di piena autonomia d'azione e di libero accesso a tutti gli atti della Fondazione, garantendo così un presidio di legalità costante e indipendente dalla direzione operativa.

2.4 Destinatari e Cultura d'Ente

Tutta la struttura sopra descritta non è intesa come un apparato burocratico chiuso, ma come un sistema aperto che coinvolge dipendenti, collaboratori esterni e docenti. Il Modello di Gestione impone che chiunque operi in nome e per conto dell'Accademia (specialmente i formatori che entrano in contatto con gli operatori di polizia) sia edotto dei rischi-reato e aderisca formalmente ai principi di integrità e correttezza che l'ente promuove.

3. LA GESTIONE DELLA FORMAZIONE E LA MAPPATURA DEI RISCHI OPERATIVI

Il cuore pulsante dell'Accademia è l'attività formativa, che non rappresenta solo un servizio pubblico essenziale, ma anche l'area in cui si concentrano i maggiori rischi-reato potenziali. Per questa ragione, il modello di gestione non si limita a organizzare corsi, ma struttura un vero e proprio "ecosistema di legalità" che presidia ogni fase della filiera didattica.

3.1 La selezione della docenza: l'Albo

Uno dei punti di maggiore vulnerabilità identificati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla normativa anticorruzione è il conferimento degli incarichi. Per mitigare il rischio di favoritismi o di selezione di personale non idoneo, l'Accademia istituisce un Albo dei Formatori regolamentato.

L'accesso a questo Albo non è discrezionale, ma avviene tramite procedure di accreditamento trasparenti che valutano titoli accademici, esperienza sul campo e onorabilità professionale. Il modello gestionale impone che ogni incarico di docenza sia preceduto da una verifica della coerenza tra il profilo del formatore e gli obiettivi del corso, garantendo che le risorse economiche pubbliche siano impiegate esclusivamente per attrarre le migliori competenze disponibili.

3.2 L'Erogazione della Didattica e la Valutazione

L'Accademia non si limita a erogare lezioni, ma certifica competenze. Questo processo deve essere protetto da rischi di frode, specialmente laddove la formazione sia propedeutica a passaggi di carriera o all'ottenimento di brevetti tecnici (es. uso dello spray al peperoncino, droni, tecniche operative). Il

modello prevede sistemi rigorosi di rilevazione delle presenze e prove di valutazione finali oggettive. La gestione dei verbali d'esame e il rilascio degli attestati sono considerati "processi sensibili": ogni documento deve essere tracciabile e archiviato elettronicamente per prevenire falsificazioni materiali o ideologiche che potrebbero configurare reati contro la Pubblica Amministrazione.

3.3 La Gestione dei Finanziamenti e delle Convenzioni

L'attività formativa è sostenuta da flussi finanziari provenienti dalla Regione, dagli Enti Locali e, potenzialmente, da fondi europei o ministeriali.

In questo ambito, il modello di gestione impone una separazione netta tra chi progetta l'intervento formativo e chi gestisce il budget. Ogni spesa deve essere giustificata da un'effettiva esigenza didattica e rendicontata secondo criteri di massima trasparenza. Questo presidio è fondamentale per prevenire ipotesi di malversazione, indebita ricezione di erogazioni o truffa ai danni dello Stato, assicurando che ogni euro investito contribuisca realmente alla sicurezza urbana dei cittadini laziali.

3.4 Sicurezza e Salute nelle Attività Tecnico-Operative

Un aspetto peculiare dell'Accademia è la formazione pratica. Durante le esercitazioni di difesa professionale, guida sicura o addestramento all'uso di strumenti tattici, l'ente assume una posizione di garanzia verso i corsisti. Il modello integra quindi i protocolli di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08), mappando i rischi specifici delle aree di addestramento. Il Direttore e i docenti operativi sono tenuti a verificare costantemente l'idoneità delle attrezzature e delle strutture, poiché un infortunio dovuto a negligenza o violazione delle norme cautelari potrebbe generare una responsabilità amministrativa per l'Accademia ai sensi dei reati di omicidio o lesioni colpose gravi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche.

3.5 Informatica e Riservatezza

La gestione dei dati personali di migliaia di operatori di polizia impone un protocollo rigoroso sulla sicurezza informatica. Il modello di gestione recepisce le direttive sulla protezione dei dati (GDPR), considerando i database degli allievi come beni critici da proteggere da accessi non autorizzati, prevenendo così i reati informatici e il trattamento illecito di dati, che potrebbero compromettere la reputazione e l'operatività della Fondazione stessa.

4. Il sistema di segnalazione e la tutela della legalità (whistlebowling)

Per garantire che l'Accademia Regionale di Polizia Locale del Lazio non sia solo un luogo di formazione tecnica, ma un presidio di integrità, il Modello di Organizzazione prevede un sistema evoluto di gestione delle segnalazioni, comunemente noto come *Whistleblowing*. Questo strumento, recepito in conformità al D.Lgs. 24/2023, è fondamentale per far emergere tempestivamente eventuali anomalie o condotte illecite che potrebbero compromettere la missione dell'Ente e la sua reputazione istituzionale.

4.1 Canali di Comunicazione e Riservatezza

L'Accademia si dota di una piattaforma informatica sicura e dedicata, che rappresenta il canale principale per l'invio delle segnalazioni. Il cuore del sistema risiede nella garanzia assoluta della riservatezza: l'identità del segnalante (sia esso un dipendente amministrativo, un ufficiale della Polizia Locale in formazione, un docente dell'Albo o un fornitore) è protetta tramite sistemi di crittografia. Questo approccio serve a scardinare il timore di ritorsioni, promuovendo una cultura della trasparenza in cui la segnalazione di un atto corruttivo, di un conflitto di interessi o di una violazione dei protocolli

formativi è vista come un atto di lealtà verso l'Istituzione e non come un'infrazione del vincolo di subordinazione.

4.2 La Gestione delle Segnalazioni e il Ruolo del Revisore/OdV

Una volta ricevuta, la segnalazione viene presa in carico dall'Organismo di Vigilanza (nella persona del Revisore dei Conti), che opera con la massima indipendenza. Il processo di analisi non è sommario: il Revisore valuta la fondatezza dei fatti esposti, avviando, se necessario, audizioni o verifiche documentali interne. Il modello garantisce che il segnalato sia informato solo quando ciò non pregiudichi l'indagine e, allo stesso tempo, lo tutela da segnalazioni strumentali o palesemente infondate effettuate con dolo o colpa grave. Questo equilibrio assicura che il sistema non si trasformi in uno strumento di ritorsione personale, ma rimanga un presidio di giustizia organizzativa.

4.3 Tutela contro le Ritorsioni e Misure di Sostegno

Un pilastro del modello gestionale dell'Accademia è il divieto assoluto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti di chi segnala. Nessun dipendente può essere sanzionato, demansionato o licenziato per aver riferito in buona fede violazioni del Modello 231 o del Codice Etico. La protezione si estende oltre il segnalante, includendo i cosiddetti "facilitatori" (coloro che prestano assistenza nel processo di segnalazione). Qualora venisse accertata una ritorsione, l'Accademia prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari rigorose verso i responsabili, ripristinando immediatamente le condizioni lavorative originali della vittima.

4.4 Trasparenza e Accessibilità del Sistema

Affinché il sistema sia efficace, l'Accademia si impegna a renderlo pienamente accessibile. Le istruzioni per l'accesso al canale di segnalazione sono pubblicate in modo permanente sul sito istituzionale e sono oggetto di specifica informativa nei contratti di collaborazione con i docenti e nelle convenzioni con i Comuni del Lazio. In questo modo, ogni attore che interagisce con l'Accademia è consapevole che esiste un "porto sicuro" dove poter denunciare condotte contrarie all'interesse pubblico, garantendo che la formazione degli operatori di polizia avvenga in un ambiente eticamente ineccepibile.

4.5 Conservazione e Flussi Informativi

Ogni segnalazione e il relativo iter di gestione vengono archiviati nel rispetto della normativa sulla privacy (GDPR), garantendo la tracciabilità delle decisioni assunte dal Revisore/OdV. Periodicamente, l'OdV riporta al Consiglio di Amministrazione e alla Regione Lazio un resoconto aggregato (e rigorosamente anonimo) sulle segnalazioni ricevute, permettendo così all'ente di individuare eventuali aree di fragilità organizzativa e di intervenire tempestivamente con misure correttive o aggiornamenti del Modello di Gestione.

5. Il sistema disciplinare ed il rigore gestionale

L'efficacia del Modello di Organizzazione dell'Accademia Regionale di Polizia Locale del Lazio risiede nella sua capacità di sanzionare le condotte contrarie ai principi di legalità e correttezza. Un Modello privo di un sistema disciplinare commisurato e applicabile non sarebbe considerato "efficace" ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e non potrebbe assolvere alla sua funzione di esimente per l'Ente. Pertanto, l'Accademia adotta un sistema sanzionatorio che colpisce non solo la commissione materiale di reati, ma anche la semplice violazione delle procedure preventive e dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

5.1 Proporzionalità e Rispetto del Diritto del Lavoro

Il sistema sanzionatorio è ispirato al principio di proporzionalità: la gravità della sanzione è strettamente correlata all'entità della violazione, al grado di colpa e alla mansione ricoperta dal trasgressore. Per il personale dipendente, l'Accademia opera nel solco del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e dell'Articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori. Le sanzioni spaziano dal richiamo verbale e scritto, per le inosservanze lievi dei protocolli interni, fino al licenziamento per giusta causa nei casi di violazioni gravi che ledono irreparabilmente il vincolo fiduciario, come l'accertata corruzione o la falsificazione di verbali formativi.

5.2 Le Sanzioni per il Management e gli Organi Sociali

Particolare rigore è riservato a coloro che ricoprono funzioni di indirizzo o gestione, come il Direttore Generale o i membri del Consiglio di Amministrazione. Per questi soggetti, il Modello prevede misure specifiche che possono giungere fino alla revoca dell'incarico o alla decadenza dalla carica. Il presupposto per tali sanzioni non è necessariamente la commissione di un reato, ma può risiedere nell'omessa vigilanza sui propri sottoposti o nel mancato aggiornamento delle procedure di rischio, condotte che espongono l'Accademia a pericoli legali e reputazionali inaccettabili per un ente che forma operatori di pubblica sicurezza.

5.3 Il Rapporto con i Formatori e i Professionisti Esterni

Data la natura dell'Accademia, una parte rilevante delle attività è svolta dai docenti iscritti all'Albo. Il Modello integra il sistema sanzionatorio direttamente nei contratti di collaborazione e nel Regolamento dell'Albo stesso. La violazione del Codice Etico o l'inosservanza dei protocolli didattici (ad esempio, la mancata rilevazione delle presenze o il favoritismo durante gli esami) comporta la risoluzione immediata del contratto e, nei casi più gravi, l'esclusione permanente dall'Albo dei Formatori. Questo meccanismo garantisce che la qualità e l'etica della docenza siano costantemente monitorate e protette.

5.4 Autonomia dell'Accertamento e Ruolo del Revisore/OdV

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni è attivato dall'Organismo di Vigilanza (il Revisore dei Conti), che segnala al Consiglio di Amministrazione le violazioni rilevate durante i propri audit. L'accertamento avviene in modo indipendente rispetto all'eventuale azione penale della Magistratura: l'Accademia ha il dovere di sanzionare la violazione delle proprie regole interne di prevenzione a prescindere dal fatto che tale condotta integri o meno una fattispecie di reato punibile penalmente. Questo garantisce un controllo tempestivo e autonomo, volto a preservare l'integrità dell'Ente prima ancora che intervengano autorità esterne.

5.5 Monitoraggio e Revisione del Sistema

Infine, il sistema sanzionatorio è oggetto di monitoraggio periodico. Il Revisore/OdV analizza periodicamente le sanzioni irrogate per valutare se il sistema sia sufficientemente deterrente o se necessiti di correttivi. La trasparenza di questo processo è fondamentale: l'applicazione costante e imparziale delle sanzioni comunica a tutti i destinatari — dai dipendenti regionali ai corsisti dei Comandi locali — che l'Accademia non tollera zone d'ombra, consolidando il suo ruolo di modello di legalità per l'intero territorio laziale.

6.Clausola di Aggiornamento:

Il presente Modello è soggetto a revisione periodica da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, per garantirne il costante allineamento alle evoluzioni normative e alle trasformazioni dei processi formativi dell'Accademia.

Il Presidente