



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
DELL'UNIVERSITÀ CAMPUS BIO-MEDICO DI ROMA**  
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**PARTE GENERALE**



## SOMMARIO

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>3</b>
1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti .....	3
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa.....	7
1.3. Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing) .....	8
1.4. Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria .....	8
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO NELL' UNIVERSITÀ CAMPUS BIO-MEDICO DI ROMA</b>	<b>10</b>
2.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello .....	10
2.2. Destinatari del Modello.....	10
2.3. Scopo e principi base del Modello .....	11
2.4. Sistema organizzativo .....	12
2.5. Sistema normativo interno .....	12
2.6. Metodologia di <i>risk assessment</i> .....	13
2.7. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	16
2.8. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	17
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>18</b>
3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	18
3.2. Cause di ineleggibilità e incompatibilità.....	18
3.3. Cessazione dall'incarico .....	18
3.4. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	19
3.5. Attività di <i>reporting</i> nei confronti degli organi istituzionali.....	21
3.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	21
3.7. Validità delle deliberazioni.....	22
<b>4. WHISTLEBLOWING</b>	<b>23</b>
<b>5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO</b>	<b>26</b>
<b>6. DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>29</b>
6.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto dell'Università .....	29
6.2. Informativa a collaboratori esterni.....	29
<b>7. SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>30</b>
7.1. Sistema disciplinare - Principi generali .....	30
7.2. Violazioni in materia di Whistleblowing .....	31
7.3. Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti .....	31
7.4. Misure nei confronti dei dirigenti.....	33
7.5. Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello.....	33
<b>8. ALLEGATI DEL MODELLO</b>	<b>34</b>

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti da propri rappresentanti, manager e dipendenti.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili agli enti. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle persone giuridiche, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle persone giuridiche.

Le sanzioni applicabili agli enti, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo all'ente medesimo di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità dell'ente e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta degli enti sono<sup>1</sup>:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione:** Peculato (art. 314, comma 1, c.p.); Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 *bis* c.p.); Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)<sup>2</sup>; Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.); Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.); Concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art.

<sup>1</sup> L'elenco riportato in questa e nelle pagine successive ha pura natura esplicativa e non contempla tutti gli articoli del codice penale richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001. Per una trattazione esaustiva si rimanda al documento "Commentario dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001" (allegato A).

<sup>2</sup> I reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili e peculato mediante profitto dell'errore altrui rilevano ai fini del D.Lgs. 231/2001 "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea".



319 *ter* c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Truffa in danno dello Stato, altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.); Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.); Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis* c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.); Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.), nonché frodi comunitarie a danno del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'art. 2 L. 23 dicembre 1986, n. 898 come modificati e integrati dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019, dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dalla L. n. 137/2023 (artt. 24 e 25 D. Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, come previsto dalla L. 18 marzo 2008, n. 48 e da ultimo modificato dalla L. 28 giugno 2024, n. 90: Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.); Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.); Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.); Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.); Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.); Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635 *ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.); Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 *quater*.1 c.p.); Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635 *quinquies* c.p.); Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.); Delitti di cui all'art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105, in tema di "Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" (art. 24 *bis* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti di criminalità organizzata**, di cui alla Legge n. 94 del 2009: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.); Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera *a*), numero 5, c.p.p.) (art. 24 *ter* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 è stata estesa con il D.L. n. 350/2001 (convertito nella L. n. 409/2001) e dalla Legge n. 99 del 2009 (art. 25 *bis* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti contro l'industria e il commercio**, previsti dalla Legge n. 99 del 2009: Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.); Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 *bis* c.p.); Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 *bis* 1 D. Lgs. n. 231/2001);

- **Reati societari** previsti dal codice civile e leggi speciali: False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); Fatti di lieve entità (art. 2621 *bis*); False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); Impedito controllo (art. 2625 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); Illegale

ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.); Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); Aggiotaggio (art. 2637 c.c.); Ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.); False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. n. 19/2023) come modificato dalla L. n.190/2012, dal D. Lgs. n. 38/2017, dalla L. n. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 19/2023 (art. 25 *ter* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. n. 7/2003 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*” (art. 25 *quater* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 *bis* c.p.), come previsto dalla L. n.7/2006 (art. 25 *quater* 1 D. Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti contro la personalità individuale** previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.), Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.) Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.); Pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.); Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.); Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.) e Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.) (art. 25 *quinquies* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Abusi di mercato:** Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (*ex* art. 184 D. Lgs. 58/1998) e Manipolazione del Mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) (art. 25 *sexies* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (artt. 589 e 590 c.p.), così come previsti dalla L. n. 123/2007 (art. 25 *septies* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648 *bis*, 648 *ter* e 648 *ter* 1 c.p.), come stabilito dal D. Lgs. n. 231/2007, dalla Legge n. 186/2014 e modificati dal D. Lgs. 195/2021 (art. 25 *octies* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori:** Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* cp), Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* cp); Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* cp); Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.), introdotti dal D. Lgs. 184/2021 e modificati dalla L. n. 137/2023 (art. 25 *octies* 1 D. Lgs. 231/2001);

- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22 aprile 1941, n. 633, ai quali l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 è stata estesa con la Legge n. 99 del 2009 (art. 25 *novies* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 *bis* c.p.), così come previsto dalla Legge n. 116 del 2009, art. 4 (art. 25 *decies* D. Lgs. n. 231/2001);

- **Reati ambientali**, introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla Legge n. 68/2015 (art. 25 *undecies* D. Lgs. n. 231/2001);



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**Parte Generale**

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12 *bis*, nonché art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla L. n. 161/2017 (art. 25 *duodecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- **Razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3 *bis* legge 13 ottobre 1975, n. 654; a seguito del D. Lgs. n. 21/2018 tale richiamo deve intendersi riferito all'art. 604 *bis* c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa), introdotto dalla L. n. 167/2017 (art. 25 *terdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (artt. 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401) (art. 25 *quaterdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- **Reati tributari** previsti dal D. Lgs. n. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10) e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11); i reati di dichiarazione infedele (art. 4), di omessa dichiarazione (art. 5) e di indebita compensazione (art. 10 *quater*) quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro, questi ultimi introdotti dal D. Lgs. 75/2020 (art. 25 *quinquiesdecies* D. Lgs. 231/2001);
- **Reati di Contrabbando** previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020 (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** previsti dalla legge 22/2022: Furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.), Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.), Ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.), Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.), Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.), Importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.), Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.), Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.), Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.) (art. 25 *septiesdecies* D. Lgs. 231/2001);
- **Delitti di riciclaggio di beni culturali** (art. 518 *sexies* c.p.) e **devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 518 *terdecies* c.p.), previsti dalla legge 22/2022 (art. 25 *duodevicies* D. Lgs. 231/2001);
- **Reati transnazionali** previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. n. 146/2006 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001*”.

Il D. Lgs. n. 231/2001 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo dell'ente;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'ente per cui agiscono.



Condizione essenziale perché l'ente sia ritenuto responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'ente perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente dell'ente, sia che si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. In quest'ultimo caso, tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

## **1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa**

Il D. Lgs. n. 231/2001, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità dell'ente nel caso in cui lo stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

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

Il modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero 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 del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente. Pertanto, il sistema brevemente delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad una attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata).

### 1.3. Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001<sup>3</sup>, l'Università ha adottato canali di comunicazione per contrastare comportamenti illeciti e violazioni lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, che consentano ai soggetti interni ed esterni all'organizzazione, in quanto aventi con la stessa un determinato rapporto giuridico<sup>4</sup>, di effettuare segnalazioni<sup>5</sup> di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, ovvero di violazioni del Modello e del relativo Codice Etico adottati, di cui tali soggetti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (c.d. Whistleblowing).

Attraverso i predetti canali interni di comunicazione possono essere effettuate anche le segnalazioni delle informazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni relativi al diritto dell'Unione Europea o nazionale in determinati settori, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 246 (di seguito anche "Normativa Whistleblowing").

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante<sup>7</sup> e della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola la normativa, le procedure ovvero le misure di tutela in materia di Whistleblowing.

### 1.4. Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria

Il medesimo D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 (*"Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli

<sup>3</sup> Come riformulato dall'art. 24 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

<sup>4</sup> Ossia: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, liberi professionisti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, lavoratori o collaboratori presso il fornitore di beni, servizi, opere. La tutela del segnalante si applica anche quando il rapporto giuridico con l'ente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, nonché durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

<sup>5</sup> Comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

<sup>6</sup> Trattasi di violazioni che consistono in: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o di quelli nazionali, anche di attuazione degli atti UE, in determinati settori (es. appalti pubblici, tutela dell'ambiente, della salute pubblica, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi); atti/omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE o riguardanti il mercato interno anche in materia di concorrenza e aiuti di Stato e di imposte sulle società, o che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei predetti settori (cfr. art. 2, comma 1, let. a, nn. 3, 4, 5, 6, D.Lgs. n. 24/2023).

<sup>7</sup> E del facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.





## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Parte Generale

enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di giugno 2021 ha pubblicato l'ultima versione delle proprie *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”*.

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO NELL'UNIVERSITÀ CAMPUS BIO-MEDICO DI ROMA

L'Università Campus Bio-Medico di Roma (di seguito anche solo "Università" o "UCBM") è un'Università non statale legalmente riconosciuta, avente personalità giuridica ed autonomia didattica, scientifica, amministrativa, organizzativa e disciplinare come previsto dall'art. 33 della Costituzione e a norma dell'art. 1 del T.U. delle leggi sull'istruzione superiore, approvato con R.D. 31/08/1933 n. 1592 e successive modifiche ed integrazioni. L'Università non ha scopo di lucro e promuove strutture fra loro integrate di insegnamento universitario e di ricerca scientifica e, per quel che concerne la Facoltà dipartimentale di Medicina e Chirurgia, di assistenza medico sanitaria.

L'Università, aperta a studenti italiani e stranieri che abbiano i requisiti richiesti dalla legge per accedere ai corsi universitari, è in grado di conferire, a compimento dei diversi corsi attivati presso le sue Facoltà dipartimentali, i titoli accademici corrispondenti, validi in Italia e all'estero secondo la normativa vigente, nonché di fornire corsi di aggiornamento, di perfezionamento e formazione continua in vari campi del sapere.

### 2.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività istituzionali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, l'Università secondo i principi fissati dal proprio Statuto e Regolamenti, ha ritenuto opportuno attenersi alle indicazioni del D. Lgs. n. 231/2001 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei Dipendenti, degli Enti Promotori, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Università all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto secondo i dettami del D. Lgs. n. 231/2001 ed è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6, comma, lett. a), che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente dell'Università.

Unitamente all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

### 2.2. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello dell'Università Campus Bio-Medico di Roma si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'UCBM, a tutti i dipendenti, ai lavoratori subordinati dell'Università, nonché ai soggetti esterni sottoposti a direzione e controllo in forza di specifici accordi contrattuali.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo all'Università Campus Bio-Medico di Roma, operano su mandato o per conto della stessa, con particolare riguardo alle attività svolte in favore della stessa dalle Strutture competenti della Fondazione anche in virtù di appositi contratti di servizio, o sono comunque legati a essa da rapporti giuridici rilevanti in relazione alla possibile configurazione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza quanto previsto

da tutte le disposizioni ivi contenute, nonché da tutte le normative di attuazione delle stesse e dalle vigenti norme di legge.

### 2.3. Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività "sensibili", la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi dell'Università (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla stessa;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato e aggiornato tenendo presenti tra l'altro, oltre alle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, i principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e le linee guida di Confindustria; in particolare:

- è stato predisposto un Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 attraverso l'analisi completa di tutte le attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- sono stati verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali ed informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività prevedendo gli opportuni punti di controllo con particolare attenzione all'area della gestione finanziaria.
- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte idonee procedure organizzative;
- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale organismo e ai vertici istituzionali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'ente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico;
- è stata avviata un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli istituzionali sulle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico e sulle procedure aziendali.

## 2.4. Sistema organizzativo

Come previsto dalla Statuto di Ateneo, sono organi centrali nel modello di *governance* dell'Università:

- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Presidente;
- Il Rettore;
- Il Senato Accademico;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti;
- Il Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- Il Direttore Generale;

Come previsto altresì dallo Statuto e dal Regolamento Generale di Ateneo dell'Università, sono strutture accademiche di riferimento nel modello di *governance* dell'Università, con particolare riferimento alle attività di didattica, di ricerca e di terza missione:

- Le Facoltà Dipartimentali;
- Il Centro Integrato di Ricerca – CIR;
- Le Scuole *post laurem* e l'UCBM Academy;
- I Centri Interdipartimentali;

Per una descrizione di dettaglio della struttura organizzativa si rinvia agli *organigrammi* predisposti dall'Università - i quali individuano le aree in cui si articolano i processi aziendali, la dipendenza gerarchica delle Strutture e i relativi responsabili - e al *sistema di procure e deleghe interne* – attraverso il quale sono stati assegnati poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha conferito la rappresentanza legale dell'Università in giudizio al Presidente. Ove ricorrano situazioni di conflitto di interessi del Presidente, in quanto indagato o imputato nell'ambito di un procedimento penale per un reato presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del difensore in giudizio dell'UCBM.

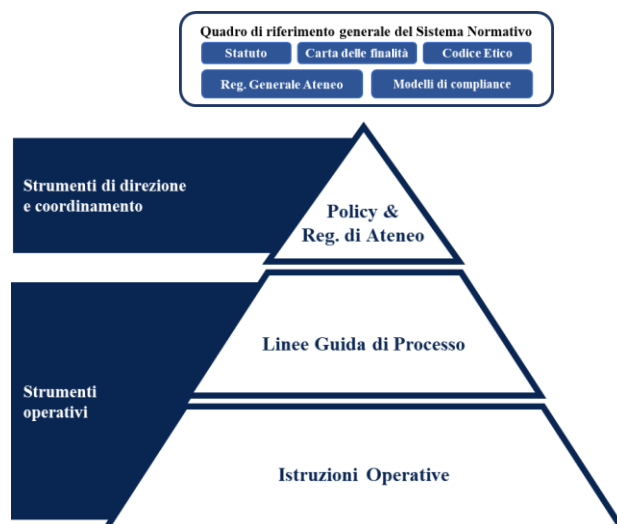
In materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'Università ha adottato una specifica configurazione organizzativa identificando i soggetti responsabili e le figure previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., tra cui il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e il Medico Competente. In particolare, il sistema di procure e deleghe dell'UCBM individua il Datore di Lavoro dell'Università e i *Soggetti Delegati* ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008, ai quali sono conferiti adeguati poteri organizzativi e di spesa per la gestione di specifici aspetti di salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle attività di competenza.

Gli organigrammi e il sistema di deleghe e poteri sono da considerarsi parte integrante del Modello organizzativo.

## 2.5. Sistema normativo interno

L'Università, con l'obiettivo di rafforzare i meccanismi di *governance* dell'Ateneo, si è dotata di un corpo organizzato di norme e procedure, in cui sono regolamentati ruoli, responsabilità e modalità per la conduzione e il monitoraggio dei processi e delle attività aziendali.

In particolare, l'architettura del Sistema Procedurale adottato prevede un'articolazione di tre livelli gerarchici a ciascuno dei quali corrisponde una specifica tipologia di strumento normativo.



- *Policy*: definiscono i principi e le regole generali di comportamento inderogabili che devono ispirare tutte le attività svolte dall'Università, al fine di conseguire gli obiettivi della stessa, tenuto conto dei rischi e delle opportunità.
- *Regolamenti di Ateneo*: definiscono i principi e le regole di funzionamento sugli specifici ambiti di riferimento previsti dallo Statuto e dal Regolamento Generale di Ateneo.
- *Linee Guida di Processo*: definiscono compiti e responsabilità, modalità di gestione e controllo, flussi di comunicazione, e collegamenti con altre procedure aziendali. Le Linee Guida declinano i processi in sotto-processi e, per ciascuno di questi ultimi, riportano le modalità di svolgimento delle attività relative, in conformità alle normative di riferimento applicabili.
- *Istruzioni operative*: sono strumenti di dettaglio che definiscono in modo analitico le modalità operative per lo svolgimento di specifiche attività ovvero forniscono indicazioni sul corretto utilizzo di strumenti dell'Università.

## 2.6. Metodologia di *risk assessment*

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 indica, tra gli elementi essenziali dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili", ossia le attività dell'ente nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Legislatore.

Al fine di ottemperare a quanto disposto dal sopra indicato D. Lgs. n. 231/2001, l'Università Campus Bio-Medico di Roma ha posto in essere le seguenti attività:

- analisi delle attività svolte da ciascuna Struttura, di *staff* e operative dell'UCBM, mediante interviste al *management* e analisi della documentazione acquisita;
- individuazione e mappatura delle aree "a rischio reato" e delle attività "sensibili" e "strumentali"<sup>8</sup> relative alle sopra indicate Strutture;

<sup>8</sup> Un'attività è definita "strumentale" laddove la stessa, non risultando direttamente esposta alla possibilità di commissione di un reato, rappresenta il mezzo attraverso il quale il reato può essere commesso.

- analisi del profilo di rischio, per ogni attività “sensibile”, mediante individuazione dei reati potenzialmente realizzabili;
- analisi delle modalità di realizzazione delle condotte illecite;
- identificazione dei processi di riferimento nell’ambito dei quali devono essere previsti i controlli a presidio dei rischi individuati.

Si riporta a seguire il dettaglio delle singole fasi operative del processo di definizione e aggiornamento del Modello Organizzativo dell’UCBM, precisando che tale processo viene sottoposto a rivalutazione in occasione di momenti di cambiamento dell’organizzazione (ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.), di modifiche all’impianto normativo di riferimento, emersione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello.

#### Individuazione delle aree a rischio

È stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto dell’Università, attraverso l’analisi della documentazione organizzativa rilevante (organigramma, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e lo svolgimento di interviste con soggetti informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di comprendere l’organizzazione e le attività eseguite dalle varie Strutture, nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Sono state quindi individuate le aree a rischio nell’ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto.

Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell’ambito delle aree a rischio ed attività sensibili e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

In merito si segnala che il reato di **autoriciclaggio** (art. 648 *ter*1 c.p.) può essere ritenuto astrattamente configurabile in relazione a tutte le attività/aree di rischio riferibili all’UCBM ove la stessa, a seguito della commissione o del concorso nella commissione di un reato, impiegasse, sostituisse o trasferisse, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, denaro, beni o altre utilità provenienti dalla commissione del predetto reato, sì da ostacolare concretamente l’identificazione della provenienza illecita.

Analogamente, si fa presente che qualsiasi reato-presupposto può configurarsi quale reato-fine di un’**associazione criminosa** di cui agli artt. 416 e 416 *bis* c.p. (rispettivamente, in tema di “*associazione per delinquere*” e di “*associazioni di tipo mafioso anche straniero*”), sussistente quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti<sup>9</sup>. Pertanto, in relazione alle suddette fattispecie appare impossibile procedere a una loro aprioristica riferibilità a particolari settori di attività dell’UCBM potendo ritenersi astrattamente configurabile in relazione a tutte le attività/aree di rischio riferibili all’Università, anche se il rischio relativo alla commissione dei medesimi può, senz’altro, ritenersi maggiore con riferimento ai processi nell’ambito dei quali l’Università instaura rapporti con soggetti terzi.

Con specifico riguardo, poi, ai possibili autori dei reati-presupposto, si osserva che, tra le ipotesi criminose richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001, ve ne sono alcune che richiedono una particolare qualifica del soggetto attivo (cosiddetti **reati propri**), sì da indurre a ritenere che la condotta illecita possa essere realizzata unicamente da coloro che rivestono un determinato ruolo, funzione o incarico (*i.e.* i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio quanto al delitto di concussione, o gli amministratori, direttori

---

<sup>9</sup> Più esattamente, l’associazione per delinquere è caratterizzata da tre elementi fondamentali, quali *a*) il vincolo associativo tendenzialmente permanente, o comunque stabile, destinato a durare anche oltre la realizzazione dei delitti programmati; *b*) la tendenziale indeterminatezza del programma criminoso; *c*) l’esistenza di una struttura organizzativa, sia pur minima, idonea e soprattutto adeguata a realizzare gli obiettivi criminali presi di mira.

generali, sindaci, liquidatori, soci conferenti quanto ai reati societari).

Tuttavia, ai sensi dell'art. 2639 c.c. il soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge è equiparabile a colui che esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla funzione o alla qualifica (*i.e.* l'**amministratore "di fatto"**). In proposito, l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 annovera, nell'ambito dei soggetti apicali, non solo coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, ma altresì coloro che esercitano anche *di fatto* la gestione e il controllo di esso (comma 1, lett. *a*). Sicché l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

Peraltro, gli stessi reati propri possono essere commessi da qualsiasi soggetto (dipendente o meno) in **concorso** con i soggetti qualificati ai sensi dell'art. 110 c.p.

Infine, si segnala che, con la Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*" (c.d. Convenzione di Palermo), è stata introdotta nel nostro ordinamento la nozione di "**reato transnazionale**", rilevante anche ai fini della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001, contraddistinta da tre elementi principali: la sua gravità, rilevabile dai limiti edittali di pena previsti; il luogo in cui è, in tutto o in parte, commesso e il coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato nella sua realizzazione<sup>10</sup>.

I reati transnazionali, qualificati dall'art. 10 della citata Legge n. 146/2006 come reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, sono: i summenzionati reati associativi di cui agli artt. 416 e 416 *bis* c.p., all'art. 291 *quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 ("*associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri*") e all'art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 ("*associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*"); i reati concernenti il "traffico di migranti" di cui all'art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286; e reati concernenti l'"*intralcio alla giustizia*" di cui agli artt. 377 *bis* c.p. ("*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*") e 378 c.p. ("*favoreggiamento personale*").

In ragione della peculiare natura del reato transnazionale, il rischio di commissione dei suddetti illeciti appare sussistente in tutti i processi in cui la l'Università instaura rapporti con soggetti terzi che possano assumere rilevanza transnazionale ai sensi della summenzionata normativa.

In esito all'analisi condotta, alcune fattispecie di reato *ex* D. Lgs. n. 231/2001 sono state valutate di remota verifica nell'ambito delle attività svolte dall'UCBM, in ragione della natura o della specificità delle stesse rispetto alla sfera operativa dell'Università. Per tali evenienze si ritengono comunque adeguati i principi e le regole di condotta sanciti nel *Codice Etico*.

### Risk assessment

Individuati i potenziali rischi (modalità esemplificative di commissione dei reati), è stato analizzato il sistema dei controlli esistenti nelle aree a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza in merito alla

---

<sup>10</sup> Ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 146/2006, l'illecito in parola deve essere:

- 1) connotato da una gravità tale da prevedere la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni;
- 2) commesso in più Stati ovvero in uno Stato solo, anche se, in quest'ultimo caso, deve ricorrere una delle seguenti ulteriori circostanze:
  - una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo è avvenuta in un altro Stato;
  - il gruppo criminale organizzato è impegnato in attività criminali in più Stati;
  - gli effetti sostanziali del reato si ripercuotono in un altro Stato;
- 3) realizzato con il «*coinvolgimento*» di un gruppo criminale organizzato, espressione con cui deve intendersi, secondo l'art. 2 della summenzionata Convenzione di Palermo, «*un gruppo strutturato, esistente per un periodo di tempo, composto da tre o più persone che agiscono di concerto al fine di commettere uno o più reati gravi o reati stabiliti dalla ... Convenzione, al fine di ottenere, direttamente o indirettamente, un vantaggio finanziario o un altro vantaggio materiale*».

prevenzione dei rischi reato.

Più nel dettaglio, la valutazione del rischio è effettuata per ciascuna area a rischio in prima istanza, nell'ipotesi di assenza dei controlli (c.d. **rischio inerente**), tenendo conto dell'impatto delle sanzioni 231 (vale a dire la tipologia di sanzioni previste dalle categorie di reato *ex* D. Lgs. 231/01 considerate potenzialmente applicabili alle aree a rischio) e probabilità di commissione del reato (vale a dire l'analisi dei fattori dalla cui analisi è possibile identificare una frequenza nonché una predittività con cui un evento a rischio possa verificarsi).

Successivamente il valore di rischio inerente può essere ridotto attraverso la rilevazione e valutazione (nell'ambito dell'attività di *risk assessment*) dell'esistenza di controlli e delle altre misure di mitigazione in essere a presidio del rischio teorico ed astratto di commissione dei reati (c.d. **rischio residuo**).

La valutazione dell'esistenza dei controlli prende in considerazione, in particolare, i seguenti elementi:

- procedure formalizzate, intese come la presenza di procedure idonee a fornire i principi di riferimento generali nonché quelli specifici di controllo per la regolamentazione dei processi aziendali;
- attribuzione formalizzata, chiara ed esaustiva di ruoli, compiti e responsabilità, intesa come l'esistenza e l'adeguatezza di regole per l'identificazione e l'assegnazione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno della Struttura aziendale, nonché l'esistenza di poteri di delega e firma, sia verso l'esterno che verso l'interno;
- segregazione delle funzioni, intesa come l'esistenza di segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le principali attività connesse ai processi aziendali;

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica degli attuali presidi di controllo interno esistenti (Protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Strutture aziendali.

#### Gap analysis

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi richiesti dal Decreto 231 o suggeriti dalle Linee guida di Confindustria, dalla giurisprudenza disponibile in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, dalla dottrina prevalente in materia di D. Lgs. 231/2001 e dalle migliori prassi applicative in materia di definizione, aggiornamento e implementazione dei Modelli 231.

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistente e quello ritenuto ottimale ha consentito di individuare una serie di ambiti di integrazione e/o miglioramento del sistema dei controlli, per i quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

#### Definizione/aggiornamento del Modello 231

Infine, si è provveduto alla definizione/aggiornamento del Modello 231 sulla base degli esiti delle attività sopra descritte, assicurando quindi che lo stesso riflettesse l'evoluzione della struttura organizzativa dell'Università e dei suoi processi interni, nonché che contemperasse tutti i reati presupposto del Decreto potenzialmente rilevanti ed applicabili.

Il dettaglio delle singole fattispecie configurabili e delle relative modalità attuative è rappresentato, con riferimento a ciascun processo sensibile o strumentale, nella sezione di Parte Speciale dedicata ai protocolli e alle procedure di controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001.

## **2.7. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte



Speciale.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs. n. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché contiene la previsione del sistema disciplinare.

La **Parte Speciale** ha lo scopo di definire le regole di gestione e i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Università Campus Bio-Medico di Roma dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività.

Sono allegati al Modello:

- il **Commentario dei reati** ex D. Lgs. n. 231/2001;
- il **Prospetto dei Flussi Informativi** destinati all'Organismo di Vigilanza, descrittivo della tipologia di informazione oggetto di comunicazione, della periodicità e delle Strutture responsabili;

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo **si completa con il sistema normativo interno**, composto tra l'altro da policy, Linee Guida di Processo, Istruzioni operative e con il **Codice Etico** adottato dall'Università, quali parti integranti e sostanziali del Modello.

## 2.8. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici istituzionali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione dell'Università.

Il Modello potrà essere aggiornato, ad esempio, con riferimento a:

- modifiche organizzative o nelle attività svolte dall'Università;
- novità legislative e giurisprudenza in materia di D. Lgs. 231/2001;
- possibili carenze o violazioni del Modello riscontrate anche a seguito di verifiche di adeguatezza ed effettività.

È previsto, nelle competenze del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- la variazione di denominazioni di Strutture istituzionali;
- la modifica o aggiornamento di procedure istituzionali e/o di altre componenti del Modello.

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica 3 anni, con possibilità di rinnovo.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver verificato l'idoneità delle persone candidate a far parte del costituendo Organismo di Vigilanza, lo ha istituito come un organo collegiale composto da n. 3 membri esterni, costituendo così un modello rispondente ai requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggono competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero hanno conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

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

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dall'Università risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici istituzionali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

#### 3.2. Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice dell'Università, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente;
- non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

#### 3.3. Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di

Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna dell'Università ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

### 3.4. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle Strutture istituzionali coinvolte;
- coinvolgere negli *audit* anche direttamente i referenti operativi;

- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione dell'Università e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree istituzionali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle Strutture istituzionali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle Strutture;
- raccogliere informazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
  - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - qualsiasi situazione che possa esporre l'Università a rischio di reato.
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
  - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
  - l'evidenza delle varie attività svolte;
  - la documentazione relativa agli incontri con gli organi istituzionali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di Struttura delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse;
- coordinarsi con i responsabili di Struttura interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D. Lgs. n. 231/2001;
- fornire raccomandazioni alle altre Strutture interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare, anche con il supporto delle Strutture interne, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di Struttura interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del modello, anche con l'ausilio di consulenti esterni;
- disporre di un proprio fondo per l'esercizio delle funzioni, nella misura approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- affidare autonomamente incarichi a professionisti e di consulenza, in relazione alle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 nei limiti del budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione;
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione,

Gestione e Controllo al Presidente e al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;

- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione dell'Università rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie attività, può avvalersi della Struttura *Internal Auditing*.

### 3.5. Attività di *reporting* nei confronti degli organi istituzionali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio dei Revisori dei conti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al Presidente;
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; trasmette copia di tale relazione al Collegio dei Revisori dei conti;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione, se del caso, e/o al Presidente proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

### 3.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico è agevolata da una serie di informazioni che le singole Strutture istituzionali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. *d*), del D. Lgs. n. 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle Strutture istituzionali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

È stato predisposto un documento denominato "Prospetto Flussi Informativi" che costituisce allegato al Modello, che prevede, per taluni processi a rischio, uno o più report in cui sono indicati i dati/informazioni rilevanti e la periodicità con cui gli stessi devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile di Struttura, in base alle tempistiche indicate nel Prospetto, raccoglie le informazioni previste, dopo averle eventualmente estratte o ricevute dai sistemi informativi in uso e/o dalle Strutture competenti, quindi le organizza, le compila in accordo al format previsto dal Prospetto Flussi Informativi.

Il Responsabile di Struttura attesta, altresì, su base semestrale all'Organismo di Vigilanza (allegato C):

- di aver operato conformemente alle leggi, ai regolamenti vigenti nonché ai principi previsti dal Modello Organizzativo;

- di aver operato conformemente alle disposizioni previste dalla normativa interna dell'UCBM;
- di aver svolto attività di supervisione sul rispetto delle misure previste dal Modello Organizzativo e dalla normativa interna sulle attività svolte dai propri collaboratori;
- di non aver operato in situazioni di conflitto di interessi.

Il Responsabile di Struttura comunica i Flussi Informativi all'*Organismo di Vigilanza* in formato elettronico, attraverso *e-mail*, all'indirizzo [odv@unicampus.it](mailto:odv@unicampus.it).

### 3.7. Validità delle deliberazioni

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza<sup>11</sup> dei componenti in carica. Per le deliberazioni che possano avere ad oggetto problematiche riguardanti i vertici dell'Università, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

---

<sup>11</sup> Metà più uno dei componenti in carica.

#### 4. WHISTLEBLOWING

L'Università ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, la policy di gestione delle segnalazioni Whistleblowing<sup>12</sup> ed appositi canali interni per consentire la segnalazione delle seguenti condotte illecite:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01
- condotte contrarie alle disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, del Codice Etico e del corpo normativo interno (procedure, ordini di servizio, ecc.)
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'Allegato 1 al D. Lgs.24/2023 (a cui si rimanda per maggior dettaglio)
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso i seguenti canali interni:

- **piattaforma informatica Whistleblowing:** accessibile dal sito internet o dalla pagina intranet di UCBM, che garantisce i requisiti di crittografia e anonimato previsti dalla normativa italiana e comunitaria, resa disponibile al link <https://ucbm.integrityhub.it/>;
- **posta ordinaria:** attraverso dichiarazione sottoscritta ed accompagnata da copia del documento di identità del segnalante, da inoltrarsi all'indirizzo Università Campus Bio-Medico di Roma, Via Álvaro del Portillo, 21 - 00128 Roma, all'attenzione riservata al Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing;
- **incontro diretto** con il Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing.

le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- dipendenti di UCBM con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, da collaboratori a qualunque titolo sia il rapporto di lavoro intercorrente (autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione), incluse le fasi preliminari di selezione e/o di stipula del contratto di lavoro ovvero nel corso del periodo di prova; volontari e tirocinanti, in costanza della prestazione della propria attività;
- lavoratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che operano presso UCBM;
- collaboratori incaricati, in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza ad UCBM;
- dipendenti, collaboratori o lavoratori di imprese fornitrici di beni o servizi, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il destinatario delle segnalazioni inoltrate attraverso i canali interni di UCBM, deputato alle attività di ricezione, istruttoria e verifica preliminare di procedibilità è il Gestore delle segnalazioni, individuato con

---

<sup>12</sup> In ottemperanza alla normativa di cui Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Università.

Nei casi di segnalazioni relative ai reati di cui al D. Lgs 231/2001 ovvero a violazioni del Modello o del Codice Etico o della Carta delle Finalità adottati dall'Università, il Gestore delle segnalazioni informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza<sup>13</sup> allo scopo di:

- riscontrare le valutazioni di inerenza e rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/01, di intesa con l'Organismo di Vigilanza;
- recepire eventuali indicazioni dell'ODV inerenti al perimetro dei riscontri da condurre in sede di verifica di procedibilità;
- riportare le evidenze delle verifiche svolte a supporto degli esiti di procedibilità ovvero di infondatezza.

A seguito delle verifiche di ammissibilità e fondatezza svolte dal Gestore, il Management di UCBM è responsabile per lo svolgimento di eventuali supplementi di approfondimento e per l'individuazione di idonee azioni organizzative e disciplinari, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, ad esito delle informative ricevute e dei provvedimenti adottati dal Management, può raccomandare l'adozione o l'integrazione dei presidi di controllo procedurali in essere, individuare eventuali integrazioni del Modello ex Dlgs. 231/01, svolgere ulteriori rilevamenti per quanto di competenza.

### **Informativa e reporting**

Il Gestore delle segnalazioni trasmette al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza, per conoscenza al AD DG, i seguenti report:

A. Report trimestrale delle segnalazioni di Whistleblowing, con il dettaglio dei seguenti elementi:

- numero progressivo di entrata, data e canale di ricezione;
- oggetto, area normativa di pertinenza e sintesi della segnalazione;
- data di avvio ed esito della fase istruttoria e/o di accertamento (giudizi di ammissibilità e fondatezza) e data di trasmissione dell'esito istruttorio o di accertamento al Management;
- elenco delle persone autorizzate - sulla base del criterio del "need to know" – a conoscere l'esistenza e/o l'oggetto delle singole segnalazioni;
- azioni correttive definite dal Management a rafforzamento del sistema di controllo interno;
- note relative ad eventuali provvedimenti prudenziali o di prevenzione rispetto ad atti ritorsivi.

B. Relazione semestrale sull'attività di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing, complessivamente considerata e riferita a tutte le segnalazioni pervenute, all'avanzamento delle azioni correttive definite, all'efficacia della procedura e degli strumenti di gestione adottati e ad eventuali attività formative ed informative ritenute opportune per il miglioramento continuo del processo.

I presupposti e le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni interne sono più specificamente disciplinati nell'ambito policy per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing adottata dall'Università. In ogni caso, tutte le informazioni relative ai canali di segnalazione, alle relative procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, secondo la Normativa Whistleblowing,

---

<sup>13</sup> tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza individuati per il Gestore delle segnalazioni, come definiti nella relativa Policy Whistleblowing.



sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e rese accessibili anche ai soggetti terzi interessati attraverso la pubblicazione in una sezione dedicata del sito internet dell'Università e con le altre modalità ritenute idonee (es. intranet, comunicazioni specifiche, informative *ad hoc*, ecc.).

È sancito il divieto di qualsivoglia atto di ritorsione<sup>14</sup> nei confronti del segnalante<sup>15</sup> per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La normativa Whistleblowing prevede la nullità di tali provvedimenti, la cui adozione può essere denunciata all'ANAC, e stabilisce che nelle controversie legate alla loro irrogazione l'onere di provare che siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione<sup>16</sup> è a carico del soggetto che li ha posti in essere.

L'Università promuove la conoscenza e la diffusione della normativa Whistleblowing e della relativa policy tra il proprio personale interno e verso parti esterne interessate affinché tali soggetti siano resi edotti e consapevoli delle tutele e dei diritti connessi, nonché delle responsabilità previste per le violazioni in materia di Whistleblowing, anche prevedendo adeguati percorsi formativi per il personale.

---

14 Per ritorsione si intende 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 alla persona segnalante o denunciante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

15 La tutela del segnalante contro misure ritorsive è applicabile anche nei casi di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di una divulgazione pubblica, ricorrendone i presupposti di legge. Inoltre, le misure di protezione contro le ritorsioni in favore del segnalante (o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) si estendono, secondo la normativa vigente, ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

16 Ovvero alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica.

## 5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

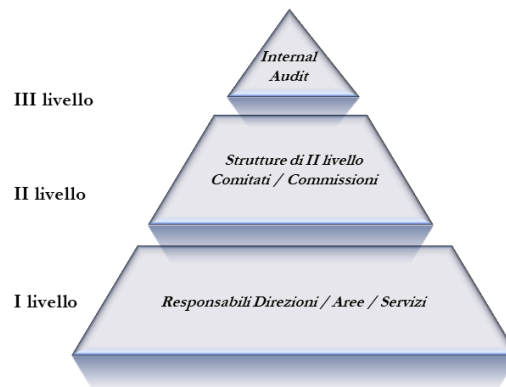
L'Università si è dotata di un proprio Sistema di Controllo Interno al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto 231 nelle aree di attività identificate a rischio.

In particolare, detto Sistema si basa, oltre che sui protocolli di controllo declinati nella Parte Speciale, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- il sistema di deleghe e procure in essere;
- il sistema normativo interno, composto tra l'altro da policy, Linee Guida di Processo, Istruzioni operative;
- la comunicazione al personale e la sua formazione.

Il Sistema di Controllo Interno dell'UCBM si articola su tre livelli di controllo:

- *I Livello (monitoraggio di linea e gestione operativa del rischio):* svolto dai Responsabili delle Direzioni/Strutture dell'UCBM, che costituiscono il primo presidio per scongiurare il rischio di commissione di reati e, di conseguenza, sono referenti diretti dell'*Organismo di Vigilanza*, per quanto di rispettiva competenza, per ogni attività informativa e di controllo;
- *II Livello:* svolto da specifiche Strutture competenti, che tipicamente agiscono trasversalmente su tutti i processi, quali:
  - o **Servizio Affari Generali e Legali**, che istruisce le pratiche per il Consiglio di Amministrazione e verifica preliminarmente le evidenze di conformità normative prodotte a responsabilità della Funzione proponente;
  - o **Gestione Progetti di Ateneo** - cui è attribuita la responsabilità del corpo normativo interno, in termini di coerenza con lo sviluppo delle attività di UCBM ed aderenza al disposto del Modello 231;
  - o **Servizio Programmazione e Controllo di Gestione**, con riferimento ad alla dimensione del controllo economico e dunque alla definizione dei programmi di spesa ed investimento e l'analisi periodica degli scostamenti;
  - o **Funzioni preposte all'implementazione dei Sistemi di Gestione ISO in materia di Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, nonché Comitati e Commissioni di UCBM** cui sono affidate funzioni di indirizzo e controllo su specifiche tematiche;
- *III Livello:* consiste nell'attività di verifica indipendente svolta dalla Struttura Internal Audit sull'operatività e adeguatezza del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (di seguito anche SCIGR) di UCBM.



Quanto al *I Livello*, si rileva che i Responsabili delle Strutture dell'UCBM hanno le seguenti responsabilità:

- vigilare sul regolare svolgimento dell'operazione di cui sono i soggetti referenti;
- assicurare che i relativi processi siano svolti in linea con i codici di condotta UCBM, in conformità a quanto stabilito dalle fonti normative interne e dalla normativa vigente applicabile, nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità;
- garantire che vengano eseguiti, da parte dei singoli soggetti coinvolti nel processo, tutti i controlli sulle attività sottostanti definiti nell'ambito dei protocolli di prevenzione generali e specifici di processo;
- coadiuvare l'*Organismo di Vigilanza*, per quanto di rispettiva competenza, nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del Modello;
- operare, in coordinamento l'*Organismo di Vigilanza*, l'analisi delle esigenze formative del personale sotto il proprio ambito di responsabilità;
- informare e formare collaboratori e sottoposti in ordine ai rischi di reato connessi alle attività svolte e alle misure di prevenzione stabilite;
- contribuire all'analisi e all'aggiornamento dei possibili rischi della propria area di attività, proponendo l'*Organismo di Vigilanza* nonché alle Strutture competenti soluzioni organizzative e gestionali.

Fermo restando l'obbligo in capo a tutti i Destinatari di comunicare tempestivamente all'*Organismo di Vigilanza* deroghe, anomalie o atipicità eventualmente riscontrate rispetto alle determinazioni contenute nel Modello, i Responsabili di Struttura hanno inoltre l'obbligo di:

- informare periodicamente l'*Organismo di Vigilanza* in merito all'andamento delle attività, secondo le indicazioni stabilite nel presente documento;
- informare tempestivamente l'*Organismo di Vigilanza* qualora si verificano particolari situazioni rilevanti l'efficacia e l'adeguatezza dei protocolli di prevenzione.

Il controllo di III livello, svolto dalla Struttura *Internal Audit*, ha l'obiettivo di migliorare, in termini di adeguatezza ed effettività, il SCIGR dell'UCBM. In particolare, le attività svolte sono funzionali a rispondere alle seguenti esigenze:

- identificare e valutare i principali rischi afferenti ai processi/sottoprocessi dell'Università attraverso l'esecuzione periodica di un'attività di *risk assessment* funzionale alla determinazione del piano di audit;

- verificare l'operatività e l'adeguatezza del SCIGR, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità, attraverso la programmazione ed esecuzione di verifiche ispettive, e fornire valutazioni e raccomandazioni al fine di promuoverne l'efficienza e l'efficacia;
- fornire supporto specialistico al *Management* in materia di SCIGR al fine di favorire l'efficacia, l'efficienza e l'integrazione dei controlli nei processi UCBM e promuovere il costante miglioramento della governance e del risk management.

Al suddetto sistema di controlli, si aggiunge quello svolto dall'*Organismo di Vigilanza*, il quale:

- assicura attività di coordinamento del sistema di prevenzione e gestione dei rischi *ex* D. Lgs. n. 231/2001 e verifica l'idoneità del Modello a prevenire i reati di interesse ai sensi del citato Decreto;
- monitora il recepimento e il rispetto da parte dei Responsabili di Struttura dei protocolli e delle misure previste dal Modello anche attraverso l'acquisizione di attestazioni periodiche da parte dei Responsabili stessi;
- verifica l'adeguatezza dei canali di comunicazione definiti per la segnalazione di comportamenti illeciti ovvero sospetti e/o non in linea con i protocolli del Modello;
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. A tal fine, anche avvalendosi della collaborazione di Internal Audit, l'*Organismo di Vigilanza* provvede a:
  - o elaborare su base annuale un programma di verifica ispettiva dei processi facenti parte del Modello;
  - o condurre le attività di verifica ispettiva, nel rispetto di quanto pianificato e secondo le modalità stabilite dalle normative in materia, anche per il tramite di soggetti esterni, qualificati, autonomi e indipendenti, in possesso di adeguate conoscenze dei processi e dell'organizzazione dell'UCBM;
  - o verbalizzare i risultati delle verifiche, comprensivi delle criticità/non conformità rilevate e delle relative raccomandazioni/azioni stabilite, e, quindi, a comunicare detti esiti all'Organo Amministrativo e alle Strutture interessate.

Le attività poste in essere dall'Organismo, nell'ambito delle sue attribuzioni, non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'Università; all'organo dirigente compete d'altra parte la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture istituzionali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi di consulenti esterni nel limite del budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo stabilisce un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni etc.).

## 6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 6.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto dell'Università

La Direzione *Risorse Umane* cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tale attività viene svolta in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- personale direttivo:
  - o seminario informativo dedicato al personale di primo livello organizzativo;
  - o seminario informativo dedicato al restante personale direttivo;
  - o nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva;
  - o corso in modalità *e-learning* con test di verifica di apprendimento;
  - o comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - o apposita informativa sulla *intranet*;
- altro personale:
  - o diffusione di una nota informativa interna;
  - o nota informativa al personale neoassunto;
  - o corso in modalità *e-learning* con test di verifica di apprendimento;
  - o comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - o apposita informativa sulla *intranet*.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione può essere svolta anche tramite modalità *e-learning*.

### 6.2. Informativa a collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito al rispetto del Codice Etico. Nei contratti di fornitura o collaborazione (*agenzia, partnership, etc.*) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione del Direttore Generale potranno essere istituiti all'interno dell'Università dei sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei fornitori che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

## 7. SISTEMA SANZIONATORIO

### 7.1. Sistema disciplinare - Principi generali

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo, ivi comprese le procedure organizzative (protocolli), e nel Codice Etico.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente;
- le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo;
- le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto dell’Università, ivi compresi i soggetti che operano per la di revisione, se designata;
- le violazioni in materia di Whistleblowing, come di seguito meglio specificate.

Tali violazioni ledono innanzitutto il rapporto di fiducia instaurato con l’ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Pertanto, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dall’Università in piena autonomia, indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare, l’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale.

I nuovi precetti saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui ai Regolamenti interni, alla Legge n. 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”) ed alle specifiche disposizioni del CCNL, ove applicabili.

Il presente sistema disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella *intranet* dell’Università, è affisso presso la sede, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001 e delle misure applicative definite dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico costituisce altresì una valida motivazione per l’estinzione del rapporto contrattuale nei confronti dei collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all’applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

Il tipo e l’entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell’illecito disciplinare con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto autore dell’illecito disciplinare;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L’Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Presidente, il quale attiva le Strutture competenti per l’avvio delle azioni necessarie, il cui esito dovrà essere comunicato all’Organismo di Vigilanza.

## 7.2. Violazioni in materia di Whistleblowing

Fatti salvi eventuali altri titoli di responsabilità, le violazioni della Normativa Whistleblowing e della Policy di gestione delle segnalazioni Whistleblowing adottata dall'Università costituiscono illecito disciplinare e comportano l'avvio del relativo procedimento e la conseguente irrogazione di sanzioni disciplinari, parametrata a seconda dell'oggetto e della gravità dell'infrazione commessa, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione interna dell'Università.

Pertanto, le sanzioni disciplinari del Modello, riportate nei successivi paragrafi, sono applicate anche nei confronti di coloro che si siano resi responsabili di comportamenti illeciti in materia di Whistleblowing<sup>17</sup> e, in particolare, nei seguenti casi:

- quando siano accertate ritorsioni, oppure che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza previsto dalla normativa;
- quando sia accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla Normativa Whistleblowing, nonché quando è accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
- quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 7.3. Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelle previste dall'ordinamento interno (cfr. *Regolamento generale di lavoro del Personale sanitario, tecnico e amministrativo dell'Università Campus Bio-Medico di Roma Ed. 2007*), nel rispetto delle procedure e dei limiti previsti dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale ("CCNL"), ove applicabile.

Il Modello Organizzativo e il Codice Etico fanno riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e, cioè, le norme dell'ordinamento interno e norme disciplinari (artt. 35-38 *Regolamento generale di lavoro del Personale sanitario, tecnico e amministrativo dell'Università Campus Bio-Medico di Roma Ed. 2007*).

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni concretamente previste per la commissione dei fatti stessi, a seconda della gravità di essi.

Le sanzioni astrattamente applicabili sono:

- RICHIAMO VERBALE

---

<sup>17</sup> Per le stesse violazioni (salvo il caso di condanna in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia, pure se commessi con la denuncia all'Autorità) è altresì previsto che l'ANAC applichi al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 21 della Normativa Whistleblowing.

- AMMONIZIONE SCRITTA
- MULTA (nel rispetto del limite massimo di 3 ore di retribuzione)
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 3 GIORNI
- LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

In particolare, in applicazione dell'ordinamento interno, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Università con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
- 2) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Università con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
- 3) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 3 ore di retribuzione il lavoratore che violando una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o che adottati nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga l'Università ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001.
- 4) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 3 GIORNI il lavoratore che, nel violare le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse dell'Università, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'Università. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Università o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Università con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.
- 5) Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.
- 6) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Università delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001. Infatti, tale



comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia dell'Università nei confronti del lavoratore.

Se viene accertata la violazione da parte di un dipendente dell'Università, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente la Direzione Risorse Umane.

#### **7.4. Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti si applicano nei confronti dei responsabili le misure più idonee facendo un rinvio, ove applicabile, a quelle previste dall'Università nel paragrafo precedente, numeri dall'1 al 6.

La violazione accertata da parte di un dirigente dell'Università deve essere comunicata anche al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici istituzionali dell'Università affinché assumano le decisioni necessarie.

#### **7.5. Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello**

##### **Misure nei confronti di collaboratori esterni**

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti *etc.*) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico determineranno l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto) nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso. L'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione

##### **Misure nei confronti degli amministratori**

Coloro che rivestono all'interno dell'Università ruoli apicali hanno il dovere di orientare l'etica istituzionale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza. In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto quanto prima a informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio dei Revisori dei conti, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- una sanzione pecuniaria
- la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e l'Università, il Consiglio di Amministrazione delibera la revoca dall'incarico.



## 8. ALLEGATI DEL MODELLO

- Allegato A – Commentario dei reati ex D. Lgs. 231/2001
- Allegato B – Prospetto Flussi informativi all'OdV
- Allegato C – Attestazione semestrale all'ODV