UNINT

Università degli studi internazionali di Roma

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

e successive modifiche e integrazioni

Rif.	Data	Oggetto	Approvazione
1	07/12/2016	Implementazione	CdA
2	18/09/2019	Revisione	CdA
3	17/03/2021	Revisione	CdA
4	20/07/2022	Revisione	CdA
5	10/11/2022	Revisione	CdA
6	19/07/2023	Revisione	CdA
7	02/02/2024	Revisione	CdA
8	12/06/2025	Revisione	CdA

INDICE

PARTE GENERALE 6

1. DEFINIZIONI 6
2. IL D.LGS. 231/2001 7
   2.1 La responsabilità amministrativa e i criteri di imputazione all'ente *10*
   2.2. Le sanzioni *14*
   2.3 Reati commessi all'estero e vicende modificative dell'ente *16*
3. L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA 17
   3.1. L'organigramma vigente di UNINT *17*
   3.2. Gli organi di governo di UNINT *19*
   3.3. Il Direttore amministrativo *20*
   3.4. Gli organi di controllo di UNINT *20*
   3.5. Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi di UNINT *20*
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA 21
   4.1. I Destinatari del Modello *23*
   4.2. Il processo di predisposizione del Modello *23*
   4.3 La struttura del Modello *25*
   4.4 Diffusione, comunicazione e formazione *26*
5. ORGANISMO DI VIGILANZA 27
   5.1 Ruolo e responsabilità *28*
   5.2 I requisiti e la loro verifica *29*
   5.3 Nomina, revoca e decadenza *31*
   5.4 Reporting dell'OdV *33*
   5.5 Rapporti tra Destinatari e Organismo di vigilanza *34*
   5.6 Whistleblowing *35*
6. SISTEMA DISCIPLINARE 38
   6.1 Comportamenti sanzionabili *39*
   6.2 Ambito di applicazione *40*
   6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti. Criteri specifici *41*
   6.4 Sanzioni per i dirigenti *42*
   6.5 Misure nei confronti dei vertici *43*
   6.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori *43*
7. IL CODICE ETICO 44
   7.1 La relazione tra Modello organizzativo e Codice etico *44*
8. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 45

PARTE SPECIALE 46

1. CARATTERISTICHE DELLA PARTE SPECIALE 46

PARTE SPECIALE I 48

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 48

I 1. PREMESSA: NOZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, DI PUBBLICO UFFICIALE, E DI INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO 48
I 2. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI AGLI ARTT. 24, 25 E 25 *DECIES* DEL DECRETO 50

PARTE SPECIALE II 63

REATI SOCIETARI 63

II 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *TER* DEL DECRETO 63

PARTE SPECIALE III 69

DELITTI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO E DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI 69

III 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ARTT. 25 *OCTIES* E 25 *OCTIES.1* DEL DECRETO 69

PARTE SPECIALE IV 73

DELITTI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI 73

IV 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 24 *BIS* DEL DECRETO 73

PARTE SPECIALE V 78

DELITTI DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE 78

V 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *NOVIES* DEL DECRETO 78

PARTE SPECIALE VI 81

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI 81

VI 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 24 *TER* DEL DECRETO 81
VI 2. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 10 L.146/2006 83

PARTE SPECIALE VII 85

REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 85

VII 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *SEPTIES* DEL DECRETO 85

PARTE SPECIALE VIII 87

REATI AMBIENTALI 87

VIII 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *UNDECIES* DEL DECRETO 87

PARTE SPECIALE IX 89

IMPIEGO DI CITTADINI STRANIERI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE 89

IX 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *DUODECIES* DEL DECRETO 89

PARTE SPECIALE X 91

REATI TRIBUTARI 91

X 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *QUINQUIESDECIES* DEL DECRETO 91

PARTE SPECIALE XI 95

DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DALL'ORDINE DEMOCRATICO 95

XI 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *QUATER* DEL DECRETO 95

PARTE SPECIALE XII 98

RAZZISMO E XENOFOBIA 98

XII 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *TERDECIES* DEL DECRETO 98

PARTE SPECIALE XIII 100

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO 100

XIII 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *BIS 1* DEL DECRETO 100

PARTE SPECIALE XIV 101

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE 101

XIV 1. LE FATTISPECIE CRIMINOSE DI CUI ALL'ART. 25 *QUINQUIES* DEL DECRETO 101

***ADDENDUM* ALLA PARTE SPECIALE 103**

1. FINALITÀ 103
2. STRUTTURA 104

SEZIONE A 105

A1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 105
A2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 106
A3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 107
A4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 108
A5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 109
A6. SANZIONI DISCIPLINARI 109

SEZIONE B 110

B1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 110
B2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 112
B3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 114
B4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 115
B5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 115
B6. SANZIONI DISCIPLINARI 116

SEZIONE C 117

C1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 117
C2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 119
C3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 121
C4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 122
C5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 122
C6. SANZIONI DISCIPLINARI 123

SEZIONE D 124

D1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 124
D2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 129
D3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 134
D4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 135
D5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 136
D6. SANZIONI DISCIPLINARI 136

SEZIONE E 137

E1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 137
E2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 138
E3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 139
E4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 141
E5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 141
E6. SANZIONI DISCIPLINARI 141

SEZIONE F 142

F1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 142
F2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 143
F3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 146
F4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 147
F5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 148
F6. SANZIONI DISCIPLINARI 148

SEZIONE G 149

G1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 149
G2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 150
G3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 152
G4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 153
G5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 153
G6. SANZIONI DISCIPLINARI 154

SEZIONE H 155

H1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 155
H2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 156
H3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 158
H4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 159
H5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 160
H6. SANZIONI DISCIPLINARI 160

SEZIONE I 161

I1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 161
I2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 162
I3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 164
I4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 166
I5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 166
I6. SANZIONI DISCIPLINARI 166

SEZIONE L 167

L1. ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI APPLICABILI 167
L2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 170
L3. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 173
L4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 175
L5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 175
L6. SANZIONI DISCIPLINARI 175

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

Nel presente documento le espressioni qui di seguito indicate hanno il seguente significato:

- **attività sensibili:** attività dell'Università nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto o rilevanti per la gestione delle risorse finanziarie;
- **CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai dipendenti;
- **consulenti e collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Università sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di consulenza o collaborazione;
- **Decreto:** Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, (di seguito, il "D.lgs. 231/2001" o, alternativamente, il "Decreto") dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle assicurazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", (con successive modifiche e integrazioni);
- **Destinatari/Esponenti:** soggetti ai quali è destinato il Modello, quali membri degli organi di governo e controllo, Consiglio di amministrazione, Collegio dei revisori dei conti, personale docente, personale tecnico amministrativo (dipendenti e collaboratori), consulenti, *partners*, fornitori, terzi in genere;
- **dipendenti:** tutti i lavoratori subordinati, parasubordinati dell'Università compresi eventuali dirigenti;
- **Ente/Università/Ateneo:** Università degli studi internazionali di Roma - UNINT;
- **fornitori:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano all'ente servizi o prestazioni;
- **linee guida:** le linee guida redatte da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo secondo il Decreto;
- **Modello:** complesso di principi e di protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di reati all'interno dell'Università, così come previsto dagli art. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo operanti nella stessa (atti del Consiglio di

amministrazione, disposizioni operative, ordini di servizio, organigramma, procure, deleghe, manuale di qualità). Il Modello prevede, inoltre, l'assetto dell'Organismo di vigilanza e la definizione generale del sistema sanzionatorio-disciplinare;

- **Organismo di vigilanza:** l'Organismo di vigilanza (di seguito, l' "OdV") previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto al controllo del funzionamento e dell'osservanza del Modello e del suo aggiornamento.

Ai sensi del citato articolo, una delle condizioni necessarie affinché l'ente non risponda dei reati commessi dai cd. *apicali* o dai cd. *eterodiretti* è l'aver affidato il compito di vigilare sull'effettiva operatività, sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello a un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di vigilanza, appunto).

- **organi di governo e controllo:** gli organi di cui all'articolo 4 dello statuto dell'Università, ossia il Consiglio di amministrazione, la Giunta esecutiva, il Presidente del Consiglio di amministrazione, il Rettore, il Senato accademico, i Consigli di dipartimento, i Consigli di corso di laurea, il Collegio dei revisori dei conti, l'Organismo di vigilanza, il Nucleo di valutazione e il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- **P.A.:** qualsiasi pubblica amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;
- **processi sensibili:** insieme di processi dell'Università nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati;
- **protocollo:** insieme delle procedure e delle attività di controllo poste in essere per ciascuna attività sensibile al fine di ridurre a livello "accettabile" il rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto;
- **reati:** i reati rilevanti a norma del D.lgs 231/2001(cosiddetti *reati presupposto*).

2. IL D.LGS. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "D.lgs. 231/2001" o, alternativamente, il "Decreto") dal titolo *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle*

associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (in *G.U.* n. 140 del 19 giugno 2001), entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa per gli enti dotati di personalità giuridica e non per la commissione di quei reati (cd. presupposto), inclusi nel Decreto, posti in essere da soggetti apicali o loro sottoposti ad interesse ed a vantaggio dell'ente stesso. La responsabilità dell'ente è esclusa se l'autore del reato agisce nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Sono esclusi dal perimetro lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici e sindacati).

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto di cui al Decreto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);

- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.*1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25 - *quinquiesdecies*);
- contrabbando (art. 25 - *sexiesdecies*);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - *septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 - *duodevicies*).

L'analisi del *risk self assessment* non ha rilevato la sensibilità di processi e attività dell'Ateneo alle seguenti categorie di reato, che, pertanto, non si reputano applicabili a UNINT e non sono incluse nella Parte speciale del Modello:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- contrabbando (art. 25 - *sexiesdecies*);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25 - *septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 - *duodevicies*).

2.1 La responsabilità amministrativa e i criteri di imputazione all'ente

La natura della responsabilità introdotta dal Decreto è ibrida e la propria peculiarità risiede nel connubio tra aspetti del sistema sanzionatorio penale e aspetti del sistema sanzionatorio amministrativo, posto che la sanzione è di natura amministrativa ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema normativo penale.
La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica, autrice del reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.
Affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi.
Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".
Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente, quali ad esempio il legale rappresentante, l'amministratore, il responsabile di una funzione/area, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stessa. Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (articolo 5, comma 1 del Decreto); è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:
- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società/ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Per espressa volontà del legislatore, l'ente non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti sottoposti hanno agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (articolo 5, comma 2 del Decreto).

Secondo la giurisprudenza i concetti di interesse e vantaggio per l'ente non vanno intesi come concetto unitario, pertanto, la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul

mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, a esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Il criterio dell'"interesse o vantaggio", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-*septies* (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-*undecies* (taluni reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza).

In relazione ai reati colposi, si potrà, dunque, ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze aziendali, prima tra tutte il risparmio di spesa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità per l'ente solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale.

Infatti, in questa ipotesi è l'ente che deve dimostrare l'assenza di colpa per l'organizzazione, posto che i soggetti apicali esprimono la politica gestionale dello stesso ed hanno l'obbligo di supervisionare e monitorare le attività lavorative svolte dai propri sottoposti.

Viceversa, nell'ipotesi di commissione del/i reato/i presupposto commessi da sottoposti, la responsabilità sussiste soltanto qualora l'accusa dimostri che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti a carico dell'ente.

Per quanto concerne gli aspetti processual-penalistici, si evidenzia che ai sensi dell'art. 36 del Decreto, il giudice penale competente a giudicare l'autore-persona fisica del fatto-reato è anche competente a giudicare l'ente e ad applicargli la sanzione amministrativa.

Il legislatore agli artt. 6 e 7 del Decreto ha previsto per l'ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità. Invero, l'esimente opera qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, di gestione e di controllo idoneo a prevenire i reati presupposto, della medesima specie di quello in concreto verificatosi.

L'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo va garantita attraverso: i) l'individuazione delle attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto, ii) l'idonea diffusione dello stesso tra i Destinatari, iii) l'effettiva attuazione nelle procedure dell'ente e nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi dell'ente, iv) la previsione di protocolli diretti a mitigare i rischi di commissione dei reati, v) la verifica costante della sua corretta applicazione da parte dell'Organismo di vigilanza e da parte degli apicali, vi) il suo aggiornamento nell'eventualità di modifiche al Decreto e/o di rilevanti cambiamenti organizzativi, vii)l'effettiva operatività dell'Organismo di vigilanza, viii) l'adozione

di un adeguato sistema sanzionatorio-disciplinare, ix) l'esistenza di idonei flussi informativi da parte delle funzioni/aree verso l'Organismo di vigilanza.

2.2. Le sanzioni

Il sistema delle sanzioni previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto, come di seguito riportato.

- Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo e un massimo, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

  L'articolo 12 del D.lgs. n. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. È previsto che sia chiamata a rispondere dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria solamente la società, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.
- Sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  a. l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  b. in caso di reiterazione degli illeciti.

  Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a sette anni, e hanno a oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa se l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. lgs. n. 231/2001 prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

a) "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";

b) "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";

c) "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

- Confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.

- Pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannata/o a una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente stesso.

  Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

2.3 Reati commessi all'estero e vicende modificative dell'ente

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, in caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti.

Invece in ipotesi di vicende modificative dell'ente, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione/conferimento dell'azienda, il legislatore ha disposto delle norme *ad hoc* agli artt. 28 e s.s. del Decreto. Ai sensi dell'art. 28, nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi prima della data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Ai sensi dell'art. 29 in ipotesi di fusione, il nuovo ente risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Ai sensi dell'art. 30, nel caso di scissione parziale resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi prima della data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto.

Infine, in ipotesi di cessione/conferimento d'azienda, il cessionario, ai sensi dell'art. 33 del Decreto, è solidalmente obbligato, fatta salva la preventiva escussione dell'ente cedente, al pagamento della sanzione pecuniaria.

3. L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA

L'Università degli studi internazionali di Roma (nel prosieguo anche "UNINT" o alternativamente "l'Ateneo" o l'"Università") è un ateneo non statale fondato a Roma nel 1996 con il nome di Libero Istituto Universitario "San Pio V".

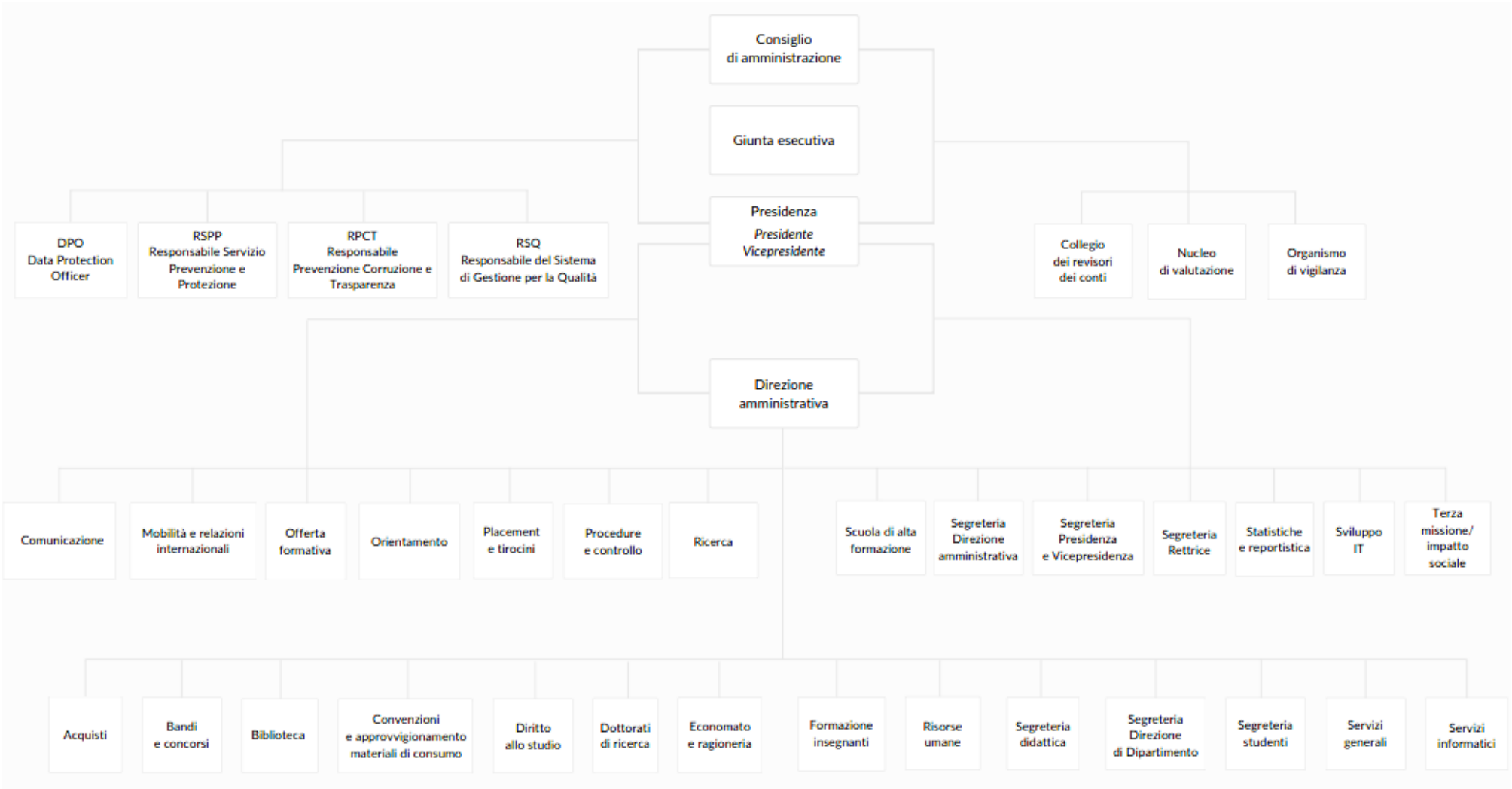
Nel marzo 2013 l'Ateneo adotta l'attuale denominazione di Università degli studi internazionali di Roma – UNINT per evidenziare più efficacemente la vocazione globale della propria offerta formativa, che ha dato luogo all'ampliamento degli insegnamenti delle lingue di studio, alla loro estensione a tutti i corsi di laurea come elemento indispensabile del percorso formativo e alla creazione di numerose opportunità di formazione e tirocinio all'estero.

Il cambiamento viene promosso dalla Fondazione per la Ricerca sulla Migrazione ed Integrazione delle Tecnologie (FORMIT), che dal 2011 amministra l'Ateneo, ispirando la sua azione ai principi di qualità dell'offerta formativa, efficienza ed economicità della gestione dell'Università.

3.1. L'organigramma vigente di UNINT

Per ragioni di completezza, è stato ritenuto utile inserire l'organigramma vigente dell'Ateneo approvato dalla Giunta esecutiva in data 19 gennaio 2024, poi ratificato dal Consiglio di amministrazione e pubblicato sul sito *web* UNINT.

Organigramma legale, tecnico, amministrativo



3.2. Gli organi di governo di UNINT

Sono organi di governo dell'Ateneo:

- il Consiglio di amministrazione, che sovraintende alla gestione amministrativa, finanziaria ed economico-patrimoniale di UNINT, fatte salve le attribuzioni degli altri organi previsti dallo statuto;
- il Presidente del Consiglio di amministrazione, che convoca e presiede il Consiglio di amministrazione e la Giunta esecutiva, curandone l'esecuzione delle relative delibere ed adottando provvedimenti necessari ed urgenti in caso di impossibilità di convocazione della Giunta esecutiva, salva ratifica;
- la Giunta esecutiva, che adotta le decisioni di competenza del Consiglio di amministrazione nei casi di necessità ed urgenza, salva ratifica nella prima adunanza successiva del Consiglio medesimo;
- il Rettore, nominato dal Consiglio di amministrazione, sovraintende all'attività didattica e scientifica dell'Università, riferendone annualmente al Consiglio di amministrazione. Convoca e presiede il Senato accademico, assicurando l'esecuzione delle relative deliberazioni; cura l'esecuzione delle delibere del Consiglio di amministrazione in materia didattica e scientifica; esercita l'autorità disciplinare nei confronti del personale docente e ricercatore e degli studenti; ha il potere di designare tra i professori di ruolo di prima fascia un Prorettore vicario e uno o più prorettori con delega;
- il Senato accademico, che è l'organo responsabile dell'indirizzo, della programmazione e dello sviluppo delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione/impatto sociale dell'Ateneo;
- i Consigli di Dipartimento che hanno il compito di formulare proposte di sviluppo del Dipartimento ai fini della definizione dei piani di sviluppo dell'Ateneo;
- i Consigli di corso di laurea che esercitano le competenze in materia di promozione, organizzazione e gestione dell'attività didattica e di ricerca e che forniscono parere in merito alla programmazione e organizzazione delle attività didattiche.

3.3. Il Direttore amministrativo

Il vertice della struttura amministrativa è rappresentato dal Direttore amministrativo, che coordina la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e dirige il personale tecnico amministrativo.

La nomina e la revoca del Direttore amministrativo sono di competenza del Consiglio di amministrazione.

3.4. Gli organi di controllo di UNINT

Sono organi di controllo di UNINT:

- il Collegio dei revisori dei conti;
- la società di revisione;
- il Nucleo di valutazione;
- il *Data protection officer* (DPO);
- il Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP);
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- l'Organismo di vigilanza.

3.5. Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi di UNINT

L'Ateneo si è dotato di un sistema di controllo interno e gestione dei rischi imperniato su:

- attribuzione di ruoli e responsabilità, atta a: i) garantire una chiara ed organica attribuzione di responsabilità e compiti nel rispetto del principio di segregazione, ii) informare tempestivamente i soggetti dell'attribuzione delle responsabilità e dei compiti, di tutte le variazioni ed evoluzioni della struttura organizzativa;
- *corpus* normativo interno, atto a: i) delineare i principi comportamentali e le regole da osservare da parte di tutti i Destinatari, ii) definire i processi dell'Ateneo;

- segregazione dei compiti, atta ad evitare situazioni di concentrazione di attività su specifici soggetti, tale da creare condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività;
- tracciabilità ed archiviazione, volte a consentire: i) l'identificazione e il monitoraggio, anche in una fase *ex post*, dei vari processi che hanno condotto alla formazione delle decisioni, ii) la consultazione della documentazione anche a distanza di anni dalla creazione della stessa;
- monitoraggio e *reporting*, atti a: i) tenere costantemente sotto controllo l'andamento delle attività svolte, ii) garantire che eventuali anomalie o scostamenti rilevanti siano prontamente identificati e comunicati alle figure competenti;
- attività di *audit* indipendenti, volte a valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema dei controlli interni e di gestione del rischio dell'Ateneo e a notiziare il Consiglio di amministrazione su eventuali *gap,* criticità, anomalie in modo da attivarsi prontamente per implementare eventuali azioni di miglioramento.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA

Con l'adozione e l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel prosieguo anche "il Modello"), l'Università degli studi internazionali di Roma intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi comportamentali e di protocolli che, a integrazione del sistema e degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni già esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto così da prevenire la commissione delle fattispecie di reato presupposto e di diffondere una cultura d'Ateneo improntata alla legalità, trasparenza e correttezza. Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura d'Ateneo orientata al controllo e alla gestione del rischio;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività dell'Ateneo, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative

attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari – così come identificati nel par. 4.1 del presente documento - circa le attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, anche valorizzando i presidi in essere, volti a evitare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme a esso, rendendoli consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse o vantaggio di UNINT dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali e disciplinari nei confronti della persona fisica che ha commesso il reato, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti dell'Ateneo, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;
- ribadire che UNINT, anche a prescindere dall'ipotesi di una responsabilità amministrativa, non tollera comportamenti scorretti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio dell'Ateneo, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui UNINT si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione universitaria;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, a uniformare i propri comportamenti ai più elevati *standard* di diligenza, prudenza e perizia, in particolare con riguardo al rispetto delle normative vigenti e alla salvaguardia della salute e sicurezza e dell'ambiente;
- rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con UNINT nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'Ateneo e nel pieno rispetto di quanto previsto dal Codice etico;

- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di UNINT che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

4.1. I Destinatari del Modello

Il presente Modello intende rappresentare un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ateneo, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione delle fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto.

Tutti i Destinatari del presente documento devono attenervisi, anche nel rispetto delle leggi nazionali e sopranazionali, tenuto conto che tali principi sovraintendono al regolare svolgimento dell'attività universitaria, all'affidabilità della gestione e contribuiscono a salvaguardarne l'immagine.

Sono Destinatari del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza, i soggetti indicati nei paragrafi 3.2., 3.3. e 3.4. del presente documento, nonché il personale tecnico amministrativo, il corpo docente di ruolo, i ricercatori, i docenti a contratto, gli studenti, i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, *partner* commerciali.

4.2. Il processo di predisposizione del Modello

Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello ha preso avvio da un'attività preliminare di analisi dei processi e delle attività dell'Ateneo. La suddetta analisi è stata condotta tramite interviste con i referenti delle singole funzioni/aree, tramite analisi del *corpus* normativo interno, dello statuto, dell'organigramma, del sistema di procure e del contesto organizzativo e operativo dell'Ateneo.

L'analisi sopra descritta è stata volta ad identificare i processi e le attività dell'Ateneo più sensibili alla commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto.

Individuati i processi e le attività sensibili per categoria di reato presupposto, si è proceduto a valutarne il rischio inerente, il sistema di controllo interno ed il rischio residuo.

La valutazione è stata basata su una matrice 4 x 4.

Il rischio inerente è stato valutato attraverso due dimensioni:

- probabilità, che uno o più reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 possano essere commessi nello svolgimento dell'attività sensibile, sulla base di *driver* riferiti all'attività sensibile stessa (frequenza, rilevanza, complessità). La scala di valori attribuita ai *driver* della probabilità è stata la seguente: 1 (basso), 2 (medio), 3 (medio-alto), 4 (alto);
- impatto, basato sulla gravità delle sanzioni che sono previste per le categorie di reato potenzialmente applicabili in relazione all'attività sensibile. La scala di valori attribuita all'impatto è stata la seguente: a) da 0 a 500 quote, valore 1 (basso), b) da 501 a 1000 quote, valore 2 (medio), c) presenza di sanzioni interdittive *ex* art. 9 del Decreto, valore 3 (medio-alto), d) interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività *ex* art. 16 del Decreto, valore 4 (alto).

L'adeguatezza del sistema di controllo interno è stata valutata mediante l'analisi del livello di implementazione, nelle singole attività sensibili, dei cinque principi di controllo chiave, ovvero:

- *corpus* normativo interno (*policy,* procedure, regolamenti);
- segregazione dei compiti, volta ad evitare che una singola risorsa possa svolgere in modo autonomo un intero processo;
- tracciabilità del processo, strumento indispensabile per risalire ai flussi delle attività;
- archiviazione di dati e documentazione tale da non permettere la modifica successiva degli stessi se non con apposita traccia;
- sistemi di monitoraggio da parte dei responsabili e di *reporting* interfunzionale verso l'organo amministrativo e gli organi di controllo.
- *audit* e verifiche indipendenti.

La scala di valori attribuita al sistema di controllo interno è stata la seguente: a) 0 (non implementato, b) 1-2 (parzialmente implementato), 3 (implementato), 4 (molto implementato).

Il rischio residuo di ciascuna attività sensibile è, quindi, stato valutato riducendo il livello di rischio inerente proporzionalmente all'adeguatezza e al livello di implementazione dei presidi di controllo in grado di ridurre il rischio di commissione dei rati previsti nel D. lgs. n. 231/2001 e astrattamente rilevanti per UNINT.

La scala di valori attribuita al rischio residuo è stata la seguente: a) basso, b) medio, c) medio-alto, d) alto.

4.3 La struttura del Modello

Il Modello di UNINT si compone di una Parte generale, di una Parte speciale e di un *addendum* alla Parte speciale (di seguito anche *"Addendum"*).

La Parte generale è illustrativa della *governance* dell'Ateneo, delle finalità che lo stesso si prefigge tramite l'adozione e l'impegno all'aggiornamento del Modello. Inoltre, la Parte generale identifica i Destinatari del Modello, declina i requisiti ed i compiti attribuiti all'Organismo di vigilanza e dispone il sistema sanzionatorio dell'Ateneo.

La Parte speciale individua le fattispecie di reato presupposto a cui l'Ateneo è sensibile, individuandone processi ed attività.

L'*Addendum* si prefigge lo scopo di individuare per singolo processo sensibile dell'Ateneo, le attività e le categorie di reato presupposto a cui le stesse sono sensibili, declinando principi generali di comportamento, individuando protocolli applicabili e definendo modalità di segnalazione di eventuali illeciti.

Successive modifiche o integrazioni del Modello eventualmente necessarie a seguito di modifiche al Decreto o di modifiche rilevanti agli assetti organizzativi dell'Ateneo sono di competenza del Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione ha anche competenza, su impulso dell'OdV e sentiti i responsabili o referenti interessati, di adottare modifiche progressive del sistema organizzativo per renderlo sempre più conforme al Modello.

A tal fine, verranno effettuate verifiche periodiche della funzionalità del sistema, area per area, rispetto all'osservanza dei principi e delle norme di condotta.

4.4 Diffusione, comunicazione e formazione

Nell'ottica di diffondere una cultura d'Ateneo orientata ai principi di legalità, trasparenza e correttezza, UNINT si impegna ad assicurare idonea diffusione, comunicazione e formazione del Modello.

UNINT è consapevole che la conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti e operanti nell'Università e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso oltre che requisito formale richiesto ai fini dell'efficacia esimente.

A tale scopo UNINT ha pubblicato il Modello sul proprio sito *web*, mette a disposizione dei ricercatori, del personale docente e amministrativo copie su supporto cartaceo custodite negli uffici degli stessi, inserisce nei contratti con fornitori, collaboratori, consulenti, professionisti, *partner* commerciali apposita clausola di rispetto del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice etico con indicazione della facoltà riconosciuta ad UNINT di risolvere automaticamente il contratto in caso di inosservanza dei principi comportamentali e dei protocolli del Modello e del Codice etico.

I Destinatari del Modello devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole ivi prescritte.

UNINT provvede, altresì, alla organizzazione di corsi (seminari/ corsi formativi) finalizzati alla divulgazione del Modello e dei principi del Codice etico, a favorire la comprensione delle procedure e la formazione del personale docente e amministrativo operante all'interno dell'Ateneo. La formazione potrà essere, altresì, differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza e della tipologia del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

Al termine delle sessioni formative, i partecipanti saranno sottoposti a verifica tramite somministrazione di appositi questionari atti a testare l'acquisita conoscenza delle tematiche oggetto della formazione. Al

fine di documentare l'efficacia degli interventi formativi sarà conservato, a cura dell'Università, il registro delle presenze, i supporti didattici erogati, nonché i questionari somministrati.

UNINT, coinvolgendo le singole funzioni interne all'Università e l'OdV, assicura di predisporre e di svolgere un programma di iniziative per la diffusione, la formazione e la conoscenza del Modello, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive (incontri anche con esperti, distribuzione copie, diffusione e pubblicazione).

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di vigilanza, che svolge, altresì, un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne.

Al personale docente e amministrativo verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice etico, di cui sarà contestualmente consegnata copia.

Anche i membri degli organi di governo e controllo, all'atto dell'accettazione della loro nomina ovvero all'atto di entrata in vigore del Modello adottato, dovranno sottoscrivere la dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice etico e del Modello.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, UNINT si è dotata di un Organismo di vigilanza collegiale costituito da tre membri.

Il Consiglio di amministrazione nomina l'OdV che rimane in carica, anche al fine di garantire il predetto requisito della continuità d'azione previsto dalla norma, per la durata di tre esercizi consecutivi ed è rieleggibile. Nella stessa seduta il Consiglio di amministrazione nomina il Presidente dell'Organismo di vigilanza.

5.1 Ruolo e responsabilità

All'Organismo di vigilanza sono attribuite le responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001, e per questo allo stesso sono conferiti tutti i poteri necessari alla vigilanza sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello.

All'OdV è anche affidato il potere di proporre al Consiglio di amministrazione modifiche volte ad implementare l'efficacia del Modello stesso.

Al fine di agevolare le attività dell'Organismo di vigilanza, UNINT può nominare un proprio referente a cui l'OdV può rivolgersi ai fini dell'espletamento dei propri compiti.

Il compito di vigilanza si esplica in via generale nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione.

All'OdV spetta il compito di vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e di verificare l'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello adottato nel prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto.

All'OdV compete, inoltre, di assicurare, con opportune tecniche di monitoraggio, di analisi e di valutazione dei rischi, la rilevazione di eventuali difetti di funzionamento dello stesso, attraverso l'individuazione di elementi indicativi della concreta e/o potenziale commissione di reati all'interno della realtà universitaria. In particolare, l'attività ispettiva e di controllo è volta a individuare eventuali punti di debolezza del sistema che potrebbero essere potenzialmente idonei a favorire la commissione dei reati. Inoltre, l'attività ispettiva e di controllo è tesa a rintracciare eventuali significativi scostamenti tra i comportamenti effettivamente accertati rispetto a quelli codificati.

L'OdV può in qualsiasi momento in completa autonomia e discrezionalità, procedere a interventi di controllo e verifica in merito all'efficace applicazione del Modello da parte delle singole funzioni/aree e unità operative.

L'OdV ha, inoltre, la responsabilità di redigere un proprio regolamento interno, volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, ivi incluso ciò che attiene ai propri poteri e al relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

L'OdV può richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole unità e/o funzioni organizzative e dai soggetti preposti alle fasi dei processi sensibili; può, inoltre, estrarre copia dei documenti rilevanti, effettuare colloqui e richiedere relazioni scritte.

Nell'esecuzione di tali operazioni, l'OdV dovrà tenere informato il referente della funzione/area interessata e richiederne la collaborazione.

Periodicamente l'OdV procede a una verifica a campione sui processi ritenuti a rischio, tramite richiesta e analisi di evidenze documentali atte a testare il flusso degli stessi.

L'OdV procede a verificare l'efficacia delle procedure interne e degli altri strumenti organizzativi, mediante il monitoraggio dei processi, il *follow-up* degli stessi, la verifica dello *standard* di conoscenza del Modello da parte del personale, l'esame delle segnalazioni pervenute.

È in ogni caso assicurata all'OdV la collaborazione da parte di tutte le strutture appartenenti a UNINT.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, ove emergano all'interno dell'Ateneo nuove situazioni di criticità in ordine al rischio di commissione-reati, propone al Consiglio di amministrazione gli adeguamenti del Modello che ritenga necessari od opportuni.

Alla procedura decisionale partecipano anche, in veste consultiva, il Consiglio di amministrazione e i referenti delle funzioni interessate.

L'OdV provvede ad informare il Consiglio di amministrazione circa le violazioni accertate che possono comportare una responsabilità dell'ente ed avviare il relativo procedimento per la comminazione di eventuali sanzioni disciplinari.

È, inoltre, compito dell'OdV verificare l'idoneità del sistema disciplinare, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, e monitorare l'applicazione delle sanzioni in caso di accertata violazione del Modello.

Infine, all'Organismo di Vigilanza compete la conservazione della documentazione relativa alle attività sopra indicate.

5.2 I requisiti e la loro verifica

L'Organismo di vigilanza deve possedere i requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza:** l'OdV deve trovarsi in una posizione gerarchica indipendente, ossia senza attribuzione di compiti operativi e deve disporre di autonomi poteri di spesa, nell'ambito di una dotazione finanziaria fissata annualmente dall'organo di amministrazione, tenuto conto degli equilibri economico – finanziari dell'Università. Il fondo spese annuo sarà funzionale a soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, ecc.).

È inoltre esclusa la possibilità di nominare membro dell'Organismo di vigilanza colui che si trova in situazione di:

- conflitto di interessi anche potenziale con l'ente;
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con gli organi di governo e controllo e/o con il Direttore amministrativo;

In caso di nomina di un membro interno, la maggioranza dell'OdV e la Presidenza dello stesso dovrà comunque essere rappresentata da membri esterni al fine di garantire la necessaria autonomia e indipendenza.

- **onorabilità:** non possono essere eletti a componenti dell'OdV coloro i quali:
  - ✓ si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, ecc.);
  - ✓ siano destinatari in via definitiva di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3 della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
  - ✓ siano stati condannati con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva, anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione:
    - i) per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il D.lgs. 231/2001 ovvero per altro delitto non colposo per il quale sia stato punti con la pena della reclusione superiore a 5 anni. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 c.p.p.;
    - ii) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.lgs. n.61/2002;
    - iii) siano stati ritenuti personalmente responsabili per "*omessa e/o insufficiente vigilanza*",all'esito di un procedimento giudiziario svolto in contraddittorio con gli stessi, in relazione all'attività dai medesimi svolta quali componenti dell'Organismo di vigilanza in seno a enti

nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto per illeciti commessi durante la loro carica;

iv) abbiano subìto l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* del D.lgs. n. 58/1998;

v) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942.

- **professionalità:** l'OdV deve possedere al proprio interno una pluralità di competenze, tra cui conoscenze di tipo ispettivo e organizzativo sui sistemi di controllo (organizzazione aziendale, analisi di procedure, ecc.) nonché di tipo giuridico, specie in disciplina penale d'impresa. A tal fine l'Organismo sarà necessariamente collegiale al fine di consentire la necessaria pluridisciplinarietà;
- **continuità d'azione:** l'OdV deve garantire un'attività costante e continuativa di vigilanza sul Modello, fornendo pareri consultivi sulla costruzione e aggiornamento dello stesso. L'OdV, a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali richiesti per l'espletamento dell'attività di controllo, potrà avvalersi, nell'ambito delle disponibilità approvate separatamente nel *budget*, della collaborazione di consulenti esterni, ove richiesta. Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni universitarie per le attività di indagine, analisi e controllo e potrà giovarsi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione delle diverse funzioni/aree e strutture dell'ente ovvero di collaboratori esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. A tal fine l'OdV potrà nominare un segretario dell'Organismo che svolga funzioni di supporto, segreteria e verbalizzazione. All'OdV è inoltre garantito l'utilizzo di idonei locali per le riunioni, audizioni e altre attività al fine di garantire che le funzioni ad esso affidate siano svolte con assoluta riservatezza.

5.3 Nomina, revoca e decadenza

Prima del conferimento dell'incarico, ciascun membro dell'OdV deve dichiarare l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità, autocertificando con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non

trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità, il componente dell'Organismo di vigilanza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- non dovrà rivestire incarichi esecutivi o delegati nell'organo amministrativo dell'Ateneo;
- non dovrà svolgere funzioni esecutive per conto dell'Ateneo;
- non dovrà intrattenere significativi rapporti di affari con l'Ateneo, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori;
- non dovrà far parte del nucleo familiare degli amministratori.

Oltre che in caso di morte, il componente dell'Organismo di vigilanza decade automaticamente dalla carica nelle seguenti ipotesi:

- perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità, così come precedentemente descritti;
- violazione degli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento dell'incarico;
- dichiarazione di incapacità legale per interdizione o inabilitazione, così come disciplinati dagli artt. 414 ss. c.c.;
- condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

L'eventuale revoca dell'Organismo deve essere deliberata dall'organo amministrativo dell'ente e può esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, sentito il Collegio dei revisori dei conti, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza.

L'Organismo di vigilanza è, inoltre, tenuto a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza. Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di vigilanza comporta la decadenza della carica stessa.

È in ogni caso onere dell'Organismo di vigilanza comunicare immediatamente al Consiglio di amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative. Fatte salve le ipotesi di decadenza

automatica, l'Organismo di vigilanza non può essere revocato dal Consiglio di amministrazione se non per giusta causa.

A titolo esemplificativo rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione o procedure concorsuali;
- la sottoposizione a procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di temporaneo impedimento dell'OdV, di durata superiore a due mesi, il Consiglio di amministrazione provvede alla nomina di un supplente. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la nomina.

Nel caso in cui nel corso del mandato dell'OdV venga a scadenza ovvero a cessare per qualsivoglia motivo il mandato del Consiglio di amministrazione che l'ha nominato, l'OdV resterà comunque in carica fino alla scadenza naturale del triennio, così da garantire la continuità dei controlli.

Fatta eccezione per le cause sopravvenute di incompatibilità, l'OdV in ogni caso resta in carica fino alla scadenza del proprio mandato, che è rinnovabile da parte del Consiglio di amministrazione, previa valutazione dell'esatto adempimento di tutti gli obblighi da parte dell'Organismo sopra detto.

Onde consentire la continuità dei controlli e delle procedure di vigilanza, alla scadenza del proprio mandato l'Organismo di vigilanza continua a svolgere, *ad interim*, le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di vigilanza, che sarà all'uopo nominato.

5.4 *Reporting* dell'OdV

L'OdV, in seguito alle ispezioni realizzate nonché al verificarsi di eventuali segnalazioni e/o all'emersione di eventuali criticità, riferisce con diverse linee di *reporting*:

- la prima, su base *continuativa*, direttamente verso il Consiglio di amministrazione o l'eventuale Amministratore munito di specifica delega al fine di informarli tempestivamente, anche per le vie

brevi, su eventuali segnalazioni relative a violazioni del Modello, ad innovazioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ovvero alla necessità od opportunità di modificare/aggiornare il Modello;

- la seconda, *annuale*, nei confronti del Consiglio di amministrazione al fine di informarlo, mediante relazione scritta, circa l'attività svolta, con particolare riferimento al funzionamento del Modello, alle verifiche effettuate e al piano delle attività, nonché con riferimento ai principali accadimenti rilevanti ai fini 231, dando evidenza di tutte le infrazioni rilevate;
- la terza, *semestrale*, verso il Collegio dei revisori dei conti, nell'ambito degli incontri periodici, che dovranno tenersi almeno semestralmente, per consentire il reciproco scambio del flusso informativo e favorire l'esame congiunto di eventuali problematicità.

Tali *report* sono archiviati unitamente a tutte le carte di lavoro dell'OdV a cura dello stesso Organismo di vigilanza nella figura del suo Presidente e vengono messi a disposizione degli organi di governo e controllo a loro richiesta.

L'OdV ha, inoltre, la facoltà di richiedere, per motivi urgenti, la convocazione degli organi di governo e controllo che, a loro volta, possono convocare l'OdV in qualsiasi momento, salvo adeguato preavviso.

5.5 Rapporti tra Destinatari e Organismo di vigilanza

L'OdV riferisce, periodicamente o all'occorrenza, al Consiglio di amministrazione, agli amministratori (salvo i casi di criticità che riguardino proprio quest'ultimo) in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

I Destinatari sono tenuti a informare e comunicare all'OdV ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, all'OdV per i chiarimenti necessari od opportuni.

L'OdV, eventualmente avvalendosi di esperto, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello.

All'OdV devono essere trasmesse a cura dei referenti delle funzioni coinvolte le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti e alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nella Parte speciale del Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti ai reati ivi contemplati.

All'OdV devono essere trasmessi altresì, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità giudiziaria o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati presupposti dal Decreto che possano mostrare collegamenti con UNINT.

L'OdV deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento significativo avente ad oggetto sia la concreta operatività del Modello che la struttura della UNINT.

L'OdV di concerto con i referenti delle funzioni/aree interessate, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

5.6 Whistleblowing

Deve essere garantito l'afflusso di eventuali segnalazioni e notizie di reato all'OdV, incluse segnalazioni di natura ufficiosa, da parte di tutti gli esponenti dell'Università, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto ovvero che comunque configurino una violazione delle procedure, degli obblighi e/o dei divieti fissati dallo stesso Modello o del Codice etico.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da assumere. A tal fine, a sua discrezione valuterà la segnalazione della violazione, motivando in forma scritta eventuali rifiuti di procedere a indagine interna, dandone comunicazione al Consiglio di amministrazione (salvo il caso di un suo conflitto di interessi nella situazione specifica).

La procedura di segnalazione adottata dall'Università è strutturata - in ottemperanza alla normativa di settore - in modo da tutelare i soggetti che effettuano segnalazioni, tra i quali rientrano sia i dipendenti in senso stretto, sia collaboratori, tirocinanti, consulenti e lavoratori autonomi, anche qualora il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, si sia sciolto ovvero se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della UNINT e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Inoltre, la tutela da atti in qualsiasi modo ritorsivi è assicurata per una più ampia platea di soggetti, come individuati dall'art. 3, comma V, quali: i facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente nonché agli enti di proprietà del segnalante.

La disciplina sulla gestione delle segnalazioni, novellata dal recente D.lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, rubricato "Protezione delle persone che segnalano violazioni (*whistleblowing*)", prevede, invero, il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui al capo III, art. 16 e ss.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova, nei confronti del segnalante, grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice Etico deve comunicarla all'OdV ovvero all'RPCT, nei modi e tramite i canali specificati nella "procedura di Whistleblowing" (ivi richiamata) adottata da UNINT e pubblicata nel proprio sito web ufficiale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Inoltre, per agevolare l'attività di controllo e di pianificazione degli *audit* dell'OdV, tutti i soggetti destinatari del presente Modello, devono immediatamente trasmettere allo stesso le informazioni rilevanti concernenti l'attività dell'Università (così come disciplinato operativamente anche nella "*Procedura sui flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza*"), incluse:

- qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A. con nota scritta;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca che sono in corso indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente l'ente;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti in caso di avvio a loro carico di procedimenti per reati, salvo espresso divieto dell'autorità procedente;
- notizie e documenti relativi all'instaurazione e all'esito di procedimenti disciplinari.

Pertanto, è fatto specifico obbligo ai referenti di ogni servizio/funzione di trasmettere all'OdV, con cadenza semestrale, una "Attestazione ai fini del D.lgs. 231/2001" con la quale riportano all'OdV eventuali infrazioni al Modello ed alle procedure operative delle quali siano venuti a conoscenza, ovvero attestano la piena conformità delle condotte proprie dei soggetti sottoposti alla loro supervisione alle

procedure operative e al Modello, qualora nel periodo di riferimento non siano venuti a conoscenza di alcuna infrazione al Modello ed alle procedure operative vigenti.

Ogni informazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello sono conservati dall'OdV ed in particolare dal Presidente sia in formato cartaceo che elettronico in un apposito database per un periodo di 10 anni, mentre le segnalazioni sono conservate per un periodo non superiore a 5 anni.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. *e)* e l'art. 7, comma 4, lett. *b)* del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*". La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è quindi condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

UNINT, pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dalle norme sopra richiamate, ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari, così come disposto nel prosieguo.

Le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia, trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità che deve intercorrere tra UNINT e i suoi appartenenti.

Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangano le regole procedimentali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

a. dolo o colpa della condotta inosservante;
b. rilevanza degli obblighi violati;
c. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione della sanzione disciplinare sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

6.1 Comportamenti sanzionabili

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo:

a. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'OdV, ostacolo all'attività dell'OdV, omissione di controlli, ecc.);
b. violazione di prescrizioni del Codice etico;
c. violazione della riservatezza del segnalante (c.d. *whistleblower*) ovvero misure ritorsive nei confronti dello stesso;
d. segnalazioni effettuate con dolo ovvero colpa grave dal segnalante;
e. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati o comunque idonei ad esporre l'ente alle conseguenze della commissione di reati.

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità e autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui l'Università è esposta).

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice etico e del Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà prescritta una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili, sono previsti dal C.C.N.L. applicabile.

6.2 Ambito di applicazione

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nei confronti del personale della UNINT, che ponga in essere illeciti corrispondenti ai seguenti criteri generali:

1) mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;

2) mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure interne in modo da impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività stessa;

3) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;

4) violazione degli obblighi di formazione, aggiornamento o comunicazione al personale in ordine alle procedure e ai contenuti del Modello;

5) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure interne ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;

6) violazione degli obblighi di riservatezza e tutela del segnalante nonché l'applicazione di misure ritorsive allo stesso o altri soggetti tutelati.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti. Criteri specifici

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale dipendente (impiegati e quadri).

La violazione di tali disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n 300/1970 ("Statuti dei Lavoratori"), della Legge n. 604/1996 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro, compresa l'applicabilità dell'art. 2119 del Codice civile che dispone la possibilità di licenziamento.

In caso di violazione degli ambiti indicati dal par. 6.2 da parte di personale dipendente non dirigente l'organo amministrativo può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- biasimo inflitto verbalmente, in caso di lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, dalle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dai superiori;
- biasimo inflitto per iscritto, in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- rimprovero scritto, multa o sospensione, qualora il lavoratore violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero violi le tutele della riservatezza del segnalante nonché siano messe in atto misure ritorsive, anche solo tentate o minacciate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'Ateneo sia in forma scritta che verbale";

- licenziamento con preavviso qualora il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto , ovvero violi le tutele della riservatezza del segnalante nonché siano messe in atto misure ritorsive, anche solo tentate o minacciate, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Università nei confronti del lavoratore";
- licenziamento senza preavviso qualora il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare il rischio di applicazione a carico dell'Università di misure previste dal Decreto nonché violi le tutele della riservatezza del segnalante o siano messe in atto misure ritorsive, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Università grave nocumento morale e/o materiale" nonché da costituire "delitto a termine di legge".

In caso, invece, di violazione da parte di personale dirigente, il Consiglio di amministrazione può applicare:

- una sanzione monetaria adeguata rispetto alla violazione;
- nei casi più gravi, ricorrere al licenziamento del dirigente medesimo con o senza preavviso, da prescrivere ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale applicato.

In ogni caso, nella procedura di irrogazione delle sanzioni è assicurato al dipendente il contraddittorio e il diritto di difesa secondo le disposizioni vigenti.

6.4 Sanzioni per i dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte dei dirigenti, a seconda della gravità della infrazione e tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare nei loro confronti l'adozione di misure sanzionatorie, compresa la risoluzione del rapporto lavorativo nel caso venga leso l'elemento fiduciario, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. applicabile.

6.5 Misure nei confronti dei vertici

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte dei vertici dell'Ateneo, l'OdV informerà il Consiglio di amministrazione, il quale assumerà le opportune iniziative previste dalla normativa vigente. Nei casi più gravi si potrà procedere anche alla revoca della carica su delibera del Consiglio di amministrazione.

6.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori

Nei confronti di coloro che operano con UNINT in qualità di collaboratori, consulenti e fornitori, si potrà procedere al recesso per giusta causa o alla risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1454 e ss. Codice civile, nell'ipotesi in cui i medesimi abbiano posto in essere comportamenti in contrasto con le disposizioni previste dal Modello, tali da comportare l'interruzione del rapporto di fiducia. In caso di mancata osservanza del Modello, del Codice etico ovvero del sistema *whistleblowing* da parte di consulenti, collaboratori e fornitori, il Consiglio di amministrazione dovrà, infatti, contestare agli stessi la violazione rilevata e potrà decidere per l'applicazione di penali e/o per la risoluzione del contratto. Ciò può essere esercitato anche qualora le condotte in violazione del Modello configurino ipotesi di reato e come tali vengano contestate dall'Autorità giudiziaria, con riserva di richiedere il risarcimento qualora dal comportamento tenuto derivino danni concreti all'Università.

A tale scopo, l'Ateneo prevede un'apposita clausola risolutiva espressa nelle lettere di incarico/contratti stipulati con i collaboratori, i consulenti e/o i fornitori. L'Università si riserva comunque la facoltà di attendere l'esito del procedimento penale prima di comunicare la risoluzione ai collaboratori consulenti e/o fornitori interessati.

L'accertamento delle infrazioni disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono rimessi agli organismi competenti in virtù delle procedure stabilite, nonché dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo statuto o dal corpo dei regolamenti interni dell'Università.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV in coordinamento con il referente del personale. Ogni violazione del Modello, da chiunque commessa, deve essere tempestivamente

comunicata per iscritto all'OdV, ferme restando le prerogative e le competenze del titolare del potere disciplinare.

L'OdV deve essere altresì informato con tempestività di ogni sanzione disciplinare applicata per violazione delle prescrizioni del Modello.

7. IL CODICE ETICO

UNINT si è dotata di un Codice etico, che costituisce parte integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs.231/2001.

Il Codice etico prevede i criteri generali di comportamento ai quali devono attenersi tutti coloro che, direttamente o indirettamente, temporaneamente o stabilmente, instaurano rapporti con UNINT. Esso, pertanto, contempla i principi etici essenziali in riferimento al sistema di controllo preventivo rispetto ai reati contemplati nel Decreto.

La sua osservanza si estende a tutti i Destinatari del Modello così come identificati nel par. 4.1 del presente documento. UNINT, contestualmente all'opera di aggiornamento del Modello, ha provveduto alla revisione del proprio Codice etico, assicurando la piena armonia dei principi in esso consacrati con il Modello aggiornato.

7.1 La relazione tra Modello organizzativo e Codice etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione, attuazione e rispetto dei principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico è, quindi, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo e ha lo scopo di esprimere il complesso di principi deontologici che l'Istituto pone a fondamento della propria *mission*.

Il Modello e il Codice etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme, adottate dall'Università per promuovere gli alti principi morali di correttezza, onestà e trasparenza in cui crede e a cui uniforma la propria attività. Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello rispetto al Codice etico, essi sono redatti secondo principi e procedure comuni, al fine di creare

un insieme di regole interne coerenti ed efficaci finalizzate a trovare massima diffusione tra i dipendenti dell'Università.

Nel Codice etico, a cui si rinvia per esigenza di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali dell'Università e le norme di condotta di carattere generale.

8. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

UNINT si impegna a diffondere una cultura improntata ai principi di legalità, trasparenza e correttezza. Pertanto, unitamente al Modello *ex* D.lgs 231/2001 e al Codice etico, l'Ateneo si è dotato di un Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di durata triennale e adottato sulla base di tutte le norme emanate, sulla base delle circolari e coerentemente con le linee guida ANAC e alle raccomandazioni rivolte in tal senso da ANAC e MIUR (ora MUR) nei confronti delle Università non statali.