

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e norme correlate  
dell'Università Telematica San Raffaele Roma

## DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

Ed.	CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI	DATA
1	Prima emissione in virtù dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. n. 231/2001 e norme correlate	24.09.2021

## Documento di Sintesi del Modello

### INDICE

#### DEFINIZIONI

#### PARTE GENERALE

- 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**
  - 1.1. Introduzione
  - 1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente
  - 1.3. Il Catalogo dei reati presupposto 231
  - 1.4. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni
  - 1.5. L'esenzione della responsabilità
- 2. L'adozione del Modello**
  - 2.1. Finalità
  - 2.2. Struttura
  - 2.3. Realizzazione
  - 2.4. Destinatari
- 3. L'Organismo di Vigilanza**
  - 3.1. Composizione e nomina
  - 3.2. Cause d'ineleggibilità e di decadenza. Cessazione, rinuncia e revoca
  - 3.3. Funzioni
  - 3.4. Poteri
  - 3.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
- 4. Il Sistema disciplinare**
- 5. Il Sistema delle denunce**
- 6. L'aggiornamento del Modello**
- 7. La comunicazione e diffusione del Modello**
- 8. La formazione del personale**

#### PARTE SPECIALE

[OMISSIS]

## Documento di Sintesi del Modello

### DEFINIZIONI

**Ente:** Università Telematica San Raffaele Roma

**Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, successive modifiche ed integrazioni.

**Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente.

**Destinatari del Modello:** tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi Protocolli etico organizzativi di prevenzione.

**Reati:** i reati contemplati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e dalle norme correlate.

**Catalogo dei reati:** riepilogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti allegato al Documento di Sintesi del Modello.

**Organismo di Vigilanza:** l'Organismo previsto dal paragrafo 3, Parte Generale, del presente Documento di Sintesi del Modello.

**Codice Etico:** il Codice allegato al presente Documento di Sintesi del Modello.

## Documento di Sintesi del Modello

### PARTE GENERALE

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

##### 1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “Decreto”) disciplina, introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. “enti”).

Si tratta di una innovativa e più estesa forma di responsabilità che colpisce l’ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

Il Decreto è stato emanato per dare attuazione all’art. 11 della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000 che demandava al Governo il compito di definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti atti internazionali: la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, emanata a Bruxelles il 26 maggio 1997, la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Allineandosi ai sistemi normativi di molti paesi d’Europa (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia e Svizzera), il Legislatore italiano introduce, dunque, la responsabilità della *societas*, intesa “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

Si innova così l’assetto normativo: prima del D.lgs. 231/2001, infatti, la responsabilità dell’ente, per il reato commesso nel suo interesse o vantaggio da amministratori e/o dipendenti, era circoscritta alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e solo in caso di insolvibilità del condannato, art. 197 c.p.) e all’obbligazione alle restituzioni e al risarcimento del danno a norma delle leggi civili (art. 185 c.p.).

##### 1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa dell’ente

I presupposti della responsabilità amministrativa sono indicati nell’art. 5 del D.lgs. 231/01:

“L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

## Documento di Sintesi del Modello

- a) *da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

*L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".*

Pertanto, si incorre nella responsabilità amministrativa 231 se:

### **1. LA COMMISSIONE DEL REATO PRESUPPOSTO È AVVENUTA DA PARTE DI SOGGETTI QUALIFICATI**

Per "soggetti qualificati" si intendono tanto i soggetti interni, ossia i cd. "apicali" ed i c.d. "sottoposti" quando i soggetti esterni all'ente quali consulenti o intermediari.

Sono "SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE" coloro che:

- rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente;
- esercitano, di fatto, la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente che li pone direttamente a conoscenza di informazioni sensibili e privilegiate. Rileva ad esempio la figura dell'amministratore di fatto, così come definito dall'art. 2639 c.c.;
- esercitano la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e/o svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo della medesima nell'ambito di strutture decentrate.

Per i reati commessi da tali soggetti vi è un'inversione dell'onere della prova e spetta all'ente dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a individuare e prevenire reati del genere di quello verificatosi;
- ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/01, aver affidato ad un apposito organo (il c.d. "Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento;
- l'elusione fraudolenta del Modello attraverso la trasgressione, volontaria, delle regole specifiche dettate dal medesimo da parte degli autori del reato (soggetti in posizione apicale).

Sono "SOGGETTI IN POSIZIONE SUBALTERNA" (O "SOTTOPOSTI") coloro che sono subordinati alle figure in posizione apicale. Di regola assumerà rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti ai Vertici dell'ente.

## Documento di Sintesi del Modello

Secondo l'art. 7 del D.lgs. 231/01, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia *“adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (art. 7 commi 1 e 2 del D.lgs. 231/01).

È il Pubblico Ministero che ha l'onere di provare l'omessa direzione o vigilanza ed il collegamento fra questa ed il reato commesso.

### 2. IL REATO PRESUPPOSTO È STATO COMMESSO NELL'INTERESSE O A VANTAGGIO DELL'ENTE

I due requisiti sono cumulabili ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente:

- l'**INTERESSE** coincide con la politica adottata dall'impresa. Si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. Si può valutare *ex ante* (ossia prima dell'evento-reato);
- il **VANTAGGIO**, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica per l'ente (anche in termini di risparmio di costi o maggiori utili). Si configura come il vantaggio/beneficio tratto dal reato. Si può valutare *ex post* (ossia dopo l'evento-reato).

La responsabilità è esclusa soltanto *“nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi”* e non dell'ente.

### 3. L'ENTE È IMPUTABILE PER COLPA ORGANIZZATIVA

La colpa organizzativa della Società consiste nella mancata o insufficiente predisposizione e attuazione di una struttura organizzativa interna dotata di efficacia preventiva rispetto alla commissione dei reati contemplati dalla normativa 231.

In sostanza, scaturisce dall'espressione di scelte di politiche aziendali errate o quantomeno superficiali.

#### 1.3. Il Catalogo dei reati presupposto 231

I reati che impegnano la responsabilità dell'ente sono tassativamente indicati dal legislatore.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del D.lgs. 231/01) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 del D.lgs. 231/01), la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto, anche ad altre numerose ipotesi.

Attualmente le fattispecie del D.lgs. 231/01 che fanno sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente sono costituite da:

## Documento di Sintesi del Modello

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e 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, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (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 e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- 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);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006).

Una forma di responsabilità amministrativa dell'ente, che tuttavia non discende dalla commissione di reati, bensì dal verificarsi di un illecito amministrativo, è altresì prevista dall'art. 187-quinquies TUF, per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate di cui all'art. 187-bis TUF e di manipolazione del mercato di cui all'art. 187-ter TUF.

L'elenco dei reati sopra indicati è costantemente suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del Legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce, come si dirà, il Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal D.lgs. 231/01 e funzionale alla prevenzione dei reati.

## Documento di Sintesi del Modello

Gli enti che hanno la sede principale nel territorio italiano possono essere chiamati a rispondere anche di reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previste dall'art. 4 del D.lgs. 231/01.

### 1.4. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni

La natura della responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/01 è stata oggetto di discussione. Per quanto formalmente definita "*amministrativa*", è nella realtà una responsabilità molto vicina a quella penale: per la precisione le sanzioni sono di carattere amministrativo mentre il procedimento è regolato dal diritto processuale penale.

La competenza a riconoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- **PECUNIARIE:** si applicano quando è riconosciuta la responsabilità dell'ente e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote», in relazione alla gravità dell'illecito, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio ovvero ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulta di particolare tenuità.

La sanzione, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso, nonché se l'ente ha adottato un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi.

Il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta spetta all'ente con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente;

- **INTERDITTIVE:** si applicano in specifici casi, possono essere temporanee (da 3 mesi a 2 anni) o definitive nel caso di reiterazione dell'illecito e possono essere applicate già in fase di indagine quali misure cautelari. Comportano:
  - 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, sussidi o contributi ed eventuale revoca di quelli già concessi,
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;



## Documento di Sintesi del Modello

- **CONFISCA DEL PREZZO/PROFITTO DEL REATO O DI SOMME DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI VALORE EQUIVALENTE AL PREZZO/PROFITTO DEL REATO:** si realizza sempre, anche nel caso di non responsabilità dell'ente a seguito del sequestro;
- **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA:** si realizza solo se all'ente è stata applicata la sanzione interdittiva. Viene effettuata a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

### 1.5. L'esenzione dalla responsabilità

Si può ottenere l'esimente se prima della commissione del reato:

#### 1. SONO STATI PREDISPOSTI MODELLI ORGANIZZATIVI, DI GESTIONE E CONTROLLO

L'art. 6, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/01 prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, e art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/01, il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello) al fine di assicurare l'efficace attuazione del Modello.

#### 2. È STATO NOMINATO UN ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall'art 6, comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/01, la Società deve affidare ad un apposito organo, chiamato "*Organismo di Vigilanza*", il compito di:

## Documento di Sintesi del Modello

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua solidità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta; sia attraverso una fase successiva di verifica della funzionalità delle modifiche proposte.

### 3. IL REATO È STATO COMMESSO A SEGUITO DI UNA VIOLAZIONE FRAUDOLENTA DEL MODELLO

È altresì necessario che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il Modello (art. 6, comma 1 lett. c del D.lgs. 231/01).

L'adozione di un Modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria "non colpevolezza" ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

## 2. L'ADOZIONE DEL MODELLO

In conformità alle disposizioni del D.lgs. 231/01, l'Università con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021 ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e norme correlate (di seguito "Modello").

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e Protocolli volto a dotare l'Università di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del D.lgs. 231/01.

L'adozione del Modello da parte dell'Università costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio Sistema di Controllo Interno.

### 2.1. Finalità

Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure, volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'Università, delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole e della possibilità di commissione di reati, cui consegue l'applicazione di sanzioni, in capo all'autore del reato e all'ente, ai sensi del D.lgs. 231/01.

Il Modello intende dunque sensibilizzare il personale dell'Università, i collaboratori esterni e i partners, richiamandoli ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti e contenuti nel Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure.

## Documento di Sintesi del Modello

Sotto questo profilo, il Modello forma nel suo complesso, insieme al Codice Etico, un corpus organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del D.lgs. 231/01.

Il Codice Etico, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021, è invece *“La Carta o il Sistema di Valori e Principi”* che deve ispirare la condotta dell'Università nel perseguimento degli obiettivi sociali.

### 2.2. Struttura

Il presente Documento di Sintesi del Modello è composto di una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello, e di una Parte Speciale, che costituisce il cuore del Modello ed è suddivisa in tante Sezioni ove sono individuate le diverse fattispecie criminose, rispetto alle quali, in sede di individuazione delle aree a rischio, si è evidenziato un potenziale rischio di commissione nell'ambito dell'Università.

La **PARTE GENERALE** descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, ne individua i destinatari e ne definisce la finalità e la struttura. Detta, di massima, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il Sistema disciplinare, il Sistema delle denunce, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

La **PARTE SPECIALE** si occupa, invece, di individuare le fattispecie di reato che devono essere prevenute e le attività *“sensibili”* (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato). A questo proposito, l'Università ha raggruppato in *dodici* categorie i reati di cui al D.lgs. 231/2001, rispetto ai quali sono state dettate regole organizzative e di comportamento:

1. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
4. reati societari;
5. delitti contro la personalità individuale;
6. omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
7. ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro e beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
8. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
9. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

## Documento di Sintesi del Modello

10. reati ambientali;
11. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
12. reati tributari.

Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene la denominazione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili e definisce i principi generali che devono guidare l'Università nell'individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione dei Protocolli etico organizzativi di prevenzione.

### 2.3. Realizzazione

Per la redazione del Modello 231, e per le continue attività di aggiornamento, l'Università, con la guida di esperti del settore, ha tenuto conto:

1. delle disposizioni del Decreto,
2. della relazione ministeriale accompagnatoria,
3. dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato sistema di controllo interno,
4. delle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001”*, elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 e via via aggiornate nel tempo,
5. delle *Best Practices* aziendali,
6. dei precedenti giurisprudenziali in materia e delle interpretazioni fornite dagli operatori del settore,
7. dei riferimenti di letteratura inclusi nella *“Rivista 231”*.

L'Università ha, altresì, tenuto conto degli strumenti già esistenti, diretti a disciplinare il governo societario, quali lo Statuto e le linee organizzative in materia di direzione e coordinamento, nonché dei Protocolli operativi adottati dalle singole funzioni.

L'Università ha così messo in atto un progetto interno sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del D.lgs. 231/01. Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale.

### 2.4. Destinatari

Sono destinatari del Modello tutti coloro che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Università o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Università medesima;
- intrattengono con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- collaborano con l'Università, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato.

## Documento di Sintesi del Modello

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati all'Università da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei suoi vertici aziendali.

L'insieme dei destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Protocolli etico organizzativi di attuazione.

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. Natura

In conformità alle disposizioni del D.lgs. 231/01, l'Università con specifica Delibera del Consiglio di Amministrazione, ha nominato il proprio Organismo di Vigilanza dotato di competenze specifiche in materia, provvisto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità nonché dotato di poteri di iniziativa e controllo interno.

L'idoneità a svolgere il tipo di attività richiesta è attestata dalla sussistenza dei requisiti di:

- **AUTONOMIA:** è soddisfatto sia per le garanzie prestate dall'attuale composizione, con l'attribuzione del ruolo ad un componente esterno, sia per la regolamentazione dei criteri di revoca dell'incarico che lo rende quanto più possibile indipendente dal Vertice Aziendale;
- **INDIPENDENZA** dell'esercizio delle funzioni: è adempiuto, all'atto della istituzione, tramite la dotazione di un idoneo budget da impiegare per l'espletamento dei propri compiti. L'Organismo può fornire annualmente rendiconto delle somme eventualmente utilizzate;
- **COMPETENZA PROFESSIONALE E MANAGERIALE:** è assicurata stante la conoscenza della normativa rilevante, delle procedure e dei processi aziendali, nonché dei principi generali in materia di controllo e di gestione dell'organizzazione, con specifico riferimento ai rischi, anche e soprattutto di natura penale. La presenza di un professionista esterno all'ente, stabilmente vicino alle aree sensibili, agevola l'esercizio delle funzioni dell'OdV attraverso la messa a disposizione di specifiche competenze tecniche e la profonda conoscenza della realtà aziendale, elemento quest'ultimo, che costituisce condizione essenziale per l'efficace azione dell'Organismo stesso;
- **CONTINUITÀ DI AZIONE,** è assicurata dall'istituzione di un Organismo ad hoc, che svolge con costanza la propria attività. È sufficiente, infatti, dimostrare un impegno anche non esclusivo purché prevalente dell'OdV e idoneo, comunque, ad assolvere con continuità ed efficienza alle varie incombenze connesse con le sue funzioni tipiche.

L'Organismo di Vigilanza ha adottato in autonomia proprie regole di funzionamento, definite in un "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*" del quale il Consiglio di Amministrazione deve prendere formalmente atto in prima istanza e ad ogni suo ulteriore aggiornamento tramite specifica Delibera.

#### 3.2. Cause di ineleggibilità e di decadenza. Cessazione, rinuncia e revoca

Costituiscono cause d'INELEGGIBILITÀ E/O DECADENZA dell'OdV:

## Documento di Sintesi del Modello

1. l'interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, l'incapacità ad esercitare ovvero l'interdizione temporanea ad esercitare negli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
2. la condanna, anche in primo grado, salvi gli effetti della riabilitazione: per uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001; per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi); per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. l'applicazione di misure di prevenzione ai sensi del D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni;
4. una grave infermità che non consenta al componente di poter proseguire regolarmente con le attività di cui è responsabile o che lo costringa ad un'assenza superiore ai sei mesi;
5. il venir meno dei requisiti di eleggibilità: autonomia, indipendenza e continuità d'azione;
6. l'inadempimento dell'incarico affidato;
7. la sentenza di primo grado a carico dell'ente ai sensi del D.lgs. 231/01 e norme correlate oppure in esito a un procedimento penale concluso mediante una sentenza di applicazione della pena *ex artt.* 444 ss. c.p.p. ss. ove risulti dalle motivazioni della sentenza "*l'omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'OdV secondo le disposizioni del Decreto art. 6, comma 1, lett. d).

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni d'ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto d'interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione, a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione onde consentire la sostituzione nell'incarico.

L'Organismo ha durata sino ad un massimo di tre anni con possibilità di rinnovo.

La **CESSAZIONE** dalla carica è determinata - oltre che dalla scadenza del periodo di durata - da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente. In caso di cessazione per qualunque causa del componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede senza ritardo alla sua sostituzione con un'apposita Delibera.

La **RINUNCIA** da parte del membro dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. La rinuncia ha effetto immediato.

La **REVOCA** dell'incarico conferito al componente dell'Organismo di Vigilanza può essere decisa dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa.

## Documento di Sintesi del Modello

L'Organismo di Vigilanza, dopo la nomina del Consiglio di Amministrazione, resta in carica fino alla scadenza del mandato e successivamente, in caso non sia nominato un altro Organismo, fino a revoca o a nuova nomina di altro OdV. Questo, come detto, è comunque sempre rinnovabile. Di conseguenza è implicito il regime di prorogatio che evita la *vacatio*.

### 3.3. Funzioni

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari;
2. sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'attività svolta, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo è pertanto tenuto tra l'altro a:

- effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare eventuali nuove aree sensibili ai sensi del D.lgs. 231/01;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la concreta ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/01 suggerendo - ove necessario - eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale e della normativa vigente;
- verificare nel tempo la validità del Modello promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, le azioni necessarie affinché lo stesso sia attualmente efficace nella prevenzione dei reati;
- attivare, in attuazione del Modello, idonei flussi informativi che gli consentano di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate e dagli organi societari, sulle attività sensibili; stabilire adeguate modalità di comunicazione al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello e delle procedure ivi richiamate;
- predisporre periodicamente le comunicazioni per il Consiglio di Amministrazione;
- promuovere presso la struttura aziendale o gli organi sociali competenti l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello;
- esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato;
- effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello;
- dotarsi di un'adeguata procedura per gestire un archivio cartaceo e/o informatico delle eventuali Schede di evidenza inviate dai Responsabili interni;

## Documento di Sintesi del Modello

- promuovere presso la competente struttura aziendale un adeguato processo formativo/informativo per il personale e in genere per tutti i soggetti destinatari del Modello e verificarne l'attuazione.

### 3.4. Poteri

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- svolgere sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità attività ispettive periodiche secondo i tempi e le modalità dallo stesso stabiliti. Resta fermo il potere dell'OdV di procedere ad ispezioni a sorpresa;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- richiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i destinatari del Modello e, laddove necessario, al Collegio dei Revisori;
- domandare informazioni ai Responsabili interessati dalle attività sensibili;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente o esterno dell'Università e del Datore di lavoro (o suo Delegato) per il tema inerente all'igiene, alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisponendo una relazione sulla attività svolta secondo quanto previsto dal Protocollo etico organizzativo di riferimento e proponendo al Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane l'eventuale adozione delle sanzioni disciplinari;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e dei Protocolli etico organizzativi di prevenzione, ed ogni eventuale notizia di reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni all'OdV nel pieno rispetto dei contenuti della L. 179/17;
- valutare, alla luce dell'attività svolta, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formulare proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione e alle funzioni aziendali interessate per eventuali modifiche dei Protocolli etico organizzativi di attuazione del Modello;
- supportare il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane per la definizione di programmi di formazione del personale.

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della **LIBERTÀ DI ACCESSO** alle informazioni necessarie per l'esercizio dei propri poteri e funzioni, sia della **LIBERTÀ D'INIZIATIVA** quanto alla promozione di verifiche circa l'osservanza e l'attuazione del Modello presso le strutture aziendali ritenute a rischio reato. In capo a tutte le funzioni aziendali, ai dipendenti e ai membri degli organi sociali, sussiste pertanto **L'OBBLIGO DI OTTEMPERARE ALLE RICHIESTE D'INFORMAZIONI** inoltrate dall'Organismo di Vigilanza.



## Documento di Sintesi del Modello

Le attività attuate dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale.

### 3.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D.lgs. 231/01, è definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza verso tali destinatari e verso gli Organi sociali.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e segnala tempestivamente allo stesso, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui reati di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni da parte dei destinatari;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza redige semestralmente una Relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, il quale può richiedere, di volta in volta, che la stessa contenga informazioni ulteriori a quelle sopra indicate.

Le comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza avvengono tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta: [organismodivigilanza@uniroma5.it](mailto:organismodivigilanza@uniroma5.it). Qualora l'accesso al sistema informatico non fosse possibile o non fosse disponibile, la comunicazione può avvenire tramite posta fisica indirizzata e consegnata all'Organismo di Vigilanza con la dicitura “riservata-personale” e non deve essere aperta da nessun'altro soggetto.

## 4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

In conformità all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/01, l'Università ha adottato un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni, che compongono il Sistema disciplinare, sono individuate dall'Università in base ai principi di proporzionalità ed effettività (in base all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e, in seguito, realmente sanzionatoria), e tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento instauratosi nei confronti del responsabile della violazione commessa; ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dall'Università con il Modello si rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o no un illecito penalmente rilevante.

Per completezza informativa si rimanda ai contenuti del Protocollo etico organizzativo n. 1/2021 “Gestione del Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori”.

## Documento di Sintesi del Modello

### 5. IL SISTEMA DELLE DENUNCE

Il testo del D.lgs. 231/01 è stato integrato in virtù dell'emanazione della Legge 30 novembre 2017 n. 179 sul whistleblowing al fine di inserire principi di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. Infatti, all'art. 6 del D.lgs. 231/01, dopo il comma 2, sono stati inseriti i seguenti commi:

- *2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*
  - a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
  - b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
  - c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
  - d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*
- *2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*
- *2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.*

Pertanto, in conformità all'art. 6, comma 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.lgs. 231/01, l'Università ha adottato un Sistema delle denunce al fine di inserire principi di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. L'obiettivo di tale Sistema è individuato nel:

1. garantire lo sviluppo del potenziale di collaborazione da parte del personale e dei collaboratori dell'Università per la denuncia delle ipotesi di reato contemplate dal D.lgs. n. 231/2001 e norme correlate, anche a livello di tentativo;
2. tutelare l'ente attraverso le segnalazioni/denunce;

## Documento di Sintesi del Modello

3. identificare tempestivamente i pericoli insiti nell'organizzazione idonei a ledere il valore della stessa;
4. identificare i soggetti che non perseguono la legalità dell'ente;
5. rafforzare la *Corporate Reputation* dell'Università;
6. rafforzare la figura del whistleblower nonché quella dei soggetti danneggiati dalle denunce in un'ottica di bilanciamento delle tutele;
7. non accettare incondizionatamente l'“*obbligo di fedeltà*” del lavoratore a favore di un generalizzato “*codice del silenzio*” che potrebbe nuocere maggiormente sia all'individuo che all'ente a cui appartiene.

Per completezza informativa si rimanda ai contenuti del Protocollo etico organizzativo n. 3/2021 “*Gestione delle denunce (Sistema di whistleblowing)*”.

### 6. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti. Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano i Protocolli etico organizzativi di prevenzione del Modello sono proposte direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, il quale può esprimere parere e formulare, a sua volta, proposte in tal senso.

### 7. LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'Università promuove la comunicazione del Modello con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari. Il Modello è comunicato, a cura del Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane attraverso i mezzi ritenuti più opportuni. Sono stabilite a cura di tale Responsabile, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale dell'Università.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentiti il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, destinatari del Modello e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche dell'Università, del Codice Etico e delle disposizioni del D.lgs. 231/01 nel suo complesso.

## Documento di Sintesi del Modello

### 8. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Università prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del D.lgs. 231/01, del Codice Etico e del Modello da parte del personale (dipendenti, docenti, componenti degli organi sociali, collaboratori esterni). La partecipazione ai suddetti programmi formativi è tracciata ed obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello ed allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (percorsi di formazione speciale).

Il Piano di formazione prevede l'analisi del contenuto dei singoli corsi, della loro frequenza, nonché la previsione e l'effettuazione di controlli di qualità sul contenuto dei programmi medesimi. Un programma specifico con tema i Protocolli etico organizzativi del Modello viene indirizzato ai relativi responsabili. L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza. Per completezza informativa si rimanda ai contenuti del Protocollo etico organizzativo n. 11/2021 "*Piano di formazione*".

## PARTE SPECIALE

[OMISSIS]