



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del

Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001

[DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 05.05.2020]

INDICE

PARTE GENERALE	4
1 LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI	5
1.1 CAMPO DI APPLICAZIONE	6
1.2 I CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	9
1.3 IL REGIME SANZIONATORIO	11
1.4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	16
1.5 I PRINCIPI GIURISPRUDENZIALI.....	18
2 L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	20
2.1 LINK CAMPUS UNIVERSITY.....	21
2.2 LA FORMAZIONE DEL MODELLO	25
2.3 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	28
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
3.1 STRUTTURA E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
3.2 NOMINA, SOSTITUZIONE, REVOCA E DECADENZA	33
3.3 FUNZIONI E POTERI.....	35
3.4 <i>REPORTING</i> DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
3.5 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
3.6 <i>WHISTLEBLOWING</i>	40
3.7 RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI	44
4 IL SISTEMA DISCIPLINARE – LINEAMENTI.....	45
4.1 PRINCIPI GENERALI	46
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	46
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	48
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	49
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, AGENTI, CONSULENTI.....	49

PARTE GENERALE

1 La Responsabilità da Reato degli Enti: cenni normativi

1.1 Campo di applicazione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”), attuativo della legge-delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1 D.lgs. 231/2001)¹, nei casi in cui l’illecito penale sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione o controllo o chi è sottoposto alla loro direzione o vigilanza (v., *infra* par. 1.2).

Si tratta di una forma di responsabilità ascrivibile all’Ente in maniera autonoma, ossia si affianca alla responsabilità penale dell’autore del reato (art. 8 “*Autonomia delle responsabilità dell’ente*”).

In altre parole, **dallo stesso fatto di reato originano due responsabilità (quella del reo e quella dell’Ente) distinte sotto il profilo della disciplina e delle conseguenze.**

Tanto è vero che la responsabilità dell’Ente si configura anche «quando l’autore del reato non è stato identificato» (art. 8 lett. a, pt. I)².

Ciò perché i modelli di organizzazione aziendale – che sempre più frequentemente tendono, alla decentralizzazione, alla ripartizione delle competenze così come alla frammentazione dei centri decisionali e operativi, determinando una certa complessità dei processi di produzione e gestione – impediscono, o rendono quantomeno difficile, l’identificazione del singolo autore del fatto di reato al quale addebitare la responsabilità.

Gli Enti destinatari

Destinatari della disciplina sono gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2). Sono invece

¹ Le norme non seguite da nessuna specifica indicazione sono quelle del D.lgs 231/2001.

² Nonché quando l’autore del reato «non è imputabile» (art. 8 lett. a, pt. II), o «il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia» (art. 8 lett. b).

espressamente esclusi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

Il catalogo dei reati presupposto

La responsabilità amministrativa dell'Ente non sorge ogni qual volta sia commesso un qualsiasi tipo di reato, bensì solo in relazione a quelli espressamente previsti dal Decreto.

Il “raggio d'azione” originario della disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001 comprendeva solo i reati indicati negli art. 24 e 25 (delitti contro la Pubblica Amministrazione). In seguito, ed anche al fine di attuare diverse convenzioni internazionali, il catalogo dei reati-presupposto è stato progressivamente ampliato e oggi ricomprende una serie piuttosto eterogenea di delitti (artt. 24-25-*terdecies*).

I reati attualmente compresi nell'elenco dei reati-presupposto sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161 e da ultimo dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal D.l. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99, e, da ultimo, dal D.lgs. 21 giugno 2016, n. 125);
- i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di “corruzione tra privati” dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69 e dal D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7);

- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*¹ introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 successivamente modificato dalla legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62);
- i reati transnazionali (introdotti dalla legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186);
- i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, e successivamente modificato dalla D.lgs. 15 gennaio 2016, n. 7);
- i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69);
- i delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-*novies* introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);

- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 successivamente integrato dalla legge 22 maggio 2015 n. 68 e modificato dal D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* introdotto dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* introdotto dalla legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* introdotto dalla legge 3 maggio 2019, n. 39);
- i reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* introdotto dall'art. 39, comma 2 D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, anche in attuazione della Direttiva UE/2017/1371 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, c.d. direttiva PIF).

Ulteriori fattispecie di reato potranno, comunque, in futuro essere previste dal legislatore nella disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001.

1.2 I criteri di attribuzione della responsabilità

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità da reato degli Enti, in primo luogo, è richiesto che il reato-presupposto (v., *supra* par. 1.1) sia stato commesso da:

- a) «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» (art. 5, comma 1, lett. a) (c.d. **soggetti in posizione apicale o apicali**);
- b) o «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui [sopra]» (art. 5, comma 1, lett. b) (c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione o subordinati**).

D'altronde, come espressamente previsto, **l'Ente non risponde se il soggetto ha agito «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi»** (art. 5, comma 2).

In secondo luogo, oltre al “rapporto qualificato” che deve intercorrere tra l'autore del reato e l'Ente nei termini anzidetti, è necessario che l'illecito sia commesso nell'**interesse** e a **vantaggio** del soggetto collettivo.

L'interesse è il criterio soggettivo (da valutare *ex ante*) e consiste «nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno».

Il vantaggio, invece, è il criterio oggettivo (da valutare *ex post*), che corrisponde «all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato» (Cass. pen., sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363).

In terzo luogo, ai fini dell'attribuzione all'Ente della responsabilità a norma del D.lgs. 231/2001, deve sussistere la c.d. **“colpa di organizzazione”**, ossia (v., *infra* par. 1.4):

- a) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- b) o il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (ovvero l'insufficiente vigilanza da parte di

quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'Ente stesso.

Il Decreto pone in capo all'Ente oneri probatori differenti a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza.

In particolare, nel primo caso l'onere di provare la colpa di organizzazione grava sull'Ente.

E invero, ai sensi dell'art. 6, comma 1 **«l'ente non risponde se prova»**:

- di aver adottato, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e gestione efficaci e idonei a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi (lett. a);
- di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza degli stessi e di curarne l'aggiornamento (lett. b);
- e, in costanza di tali requisiti, che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione (lett. c);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò deputato (lett. d)³.

Diversamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato, grava sulla pubblica accusa l'onere di provare la mancata adozione o attuazione del modello da parte dell'Ente⁴ (art. 7).

1.3 Il regime sanzionatorio

Le sanzioni comminate a carico dell'Ente sono (art. 9):

³ Si segnala che, in ogni caso e al di là del riconoscimento della responsabilità dell'Ente, si dispone «la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente».

⁴ In assenza di un modello organizzativo idoneo l'imputazione della responsabilità in capo all'Ente necessita comunque della prova dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

- a) la sanzione pecuniaria (artt. 10-12);
- b) le sanzioni interdittive (artt. 13-17);
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna (artt. 18);
- d) la confisca (art. 19).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, dal giudice su richiesta del pubblico ministero, quando, congiuntamente:

- a) sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'Ente;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, nonché della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente, e, dunque, qualunque sia il reato-presupposto e indipendentemente dall'applicazione di altre e diverse sanzioni.

Tale sanzione si applica per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, per un importo di ciascuna che va da un minimo di € 258,23 a un massimo di € 1.549,37.

Il numero di quote è determinato dal giudice, considerati la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'Ente e l'eventuale attività posta in essere al fine di eliminare o attenuare le conseguenze dannose del reato e di prevenirne la reiterazione (art. 11, comma 1).

Il valore (monetario) della singola quota invece è commisurato alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

La sanzione pecuniaria è ridotta alla metà, non potendo comunque essere superiore a € 103.291,00 se, e alternativamente (art. 12, comma 1):

- l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale è di particolare tenuità;

è ridotta da un terzo alla metà se, e alternativamente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado (art. 12, comma 2):

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato o comunque si è adoperato efficacemente in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio di commissione dei reati della specie di quello verificatosi.

Nei casi in cui le condizioni sopradette ricorrano congiuntamente la sanzione pecuniaria è ridotta dalla metà a due terzi (art. 12, comma 3).

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, se, e alternativamente (art. 13, comma 1):

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se, e alternativamente (art. 13, ultimo comma):

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (ipotesi di ridotto coinvolgimento dell'Ente);
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano neppure se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente (art. 17):

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione e gestione;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Caratteristica peculiare delle sanzioni interdittive è la loro durata limitata nel tempo, che non può essere inferiore a tre mesi e superiore a due anni (art. 13, comma 2)⁵, salvo che non si verificano le condizioni per una loro applicazione in via definitiva (art. 16).

⁵ Si segnala che alcune tipologie sanzionatorie, sebbene indicate come temporanee, generano nella sostanza "effetti definitivi", e sono: la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni e la revoca di finanziamenti che siano già stati concessi.

In particolare, può essere applicata in via definitiva la sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità; oppure le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi se l'Ente è già stato condannato alla medesima sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Diversamente, deve essere obbligatoriamente applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'Ente, o una sua unità organizzativa è stabilmente usato all'unico o quantomeno prevalente scopo di consentire oppure agevolare la commissione di reati (c.d. dolo dell'Ente).

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna ha carattere facoltativo e può essere disposta quando nei confronti dell'Ente è applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

La stessa consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del giudice che l'ha emessa, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati nella stessa sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

La confisca

La confisca viene disposta con la sentenza di condanna ogni qualvolta sia accertata la responsabilità dell'Ente.

Tale misura consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19, comma 1).

Quando non è possibile eseguire la confisca diretta, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente) (art. 19, comma 2).

1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Come si è visto, il modello di organizzazione, gestione e controllo, nel sistema delineato dal D.lgs. 231/2001, assume una duplice funzione. L'una esimente, perché esclude, in determinati casi ed a determinate condizioni, la responsabilità dell'Ente, e l'altra riparatoria, perché la sua adozione o il suo adeguamento, a seguito della commissione del fatto reato, produce una riduzione della pena pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

1.4.1 I contenuti del Modello

Vista la "forza" del modello, il Decreto ne ha tracciato lo "scheletro", stabilendo espressamente che questo provveda a (art. 6, comma 2):

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il contenuto minimo del Modello è stato ampliato dall'art. 2, comma 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 (relativa al c.d. fenomeno del *whistleblowing*), che ha inserito un nuovo comma 2-*bis* all'art. 6, per il quale devono essere previsti:

- uno o più canali che consentano ai Destinatari (apicali e subordinati) di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni rilevanti ai sensi della disciplina dettata dallo stesso Decreto o comunque violazioni del Modello stesso, di cui sono venuti

a conoscenza in ragione delle loro funzioni, con garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante;

- almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca sempre, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano in qualunque modo collegati alla segnalazione effettuata;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure adottate a tutela del segnalante o di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelino infondate.

1.4.2 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3)⁶.

Le varie associazioni di categoria, in applicazione del Decreto, hanno elaborato apposite Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Confindustria

In sintesi, le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*”, adottate da Confindustria prevedono che il modello contenga:

⁶ È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle diverse Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta del singolo Ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

- l'«identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. n. 231/2001»;
- la «progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati».

Per quanto attiene al sistema dei controlli l'Ente deve dotarsi di:

- Codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- Organismo di Vigilanza (OdV);
- sistema di informazione e formazione del personale.

1.5 I principi giurisprudenziali

Ai fini della redazione del presente Modello, sono stati tenuti in considerazione anche i principi elaborati dalla giurisprudenza, di legittimità e di merito, in materia (cfr. *ex multis* Cass. pen., sez. II, 27 settembre 2016, n. 52316; Cass. pen., sez. V, 30 gennaio 2014, n. 4677; Trib. Milano, sez. IV pen., 4 febbraio 2013, n. 13976).

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività e alla storia anche giudiziaria del soggetto collettivo coinvolto nel procedimento.

Più in particolare, i giudici valutano:

- l'autonomia e l'indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;
- l'analiticità e la completezza nell'individuazione delle aree a rischio;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste.

2 L'adozione del Modello

2.1 Link Campus University.

La storia

Istituita a Roma nel 1999 come filiazione dell'Università di Malta, con Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca del 4 luglio 2007 la Link Campus University è stata riconosciuta, previo parere favorevole del CUN e del CRUL e previa verifica del CNVSU, sede italiana dell'Università di Malta i cui titoli sono ammessi a riconoscimento presso le Università italiane.

L'Università degli Studi Link Campus University è stata riconosciuta Università non statale dell'Ordinamento Universitario Italiano con Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 21 settembre 2011, n. 374, previo parere favorevole dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

Il MIUR, ha approvato lo Statuto di Autonomia dell'Università degli Studi Link Campus University con Decreto del 30 marzo 2012, in Gazz. Uff., 13 aprile 2012, n. 87 (all. 1), e successive modifiche con Decreto del 2 ottobre 2014, in Gazz. Uff., 13 ottobre 2014 (all. 2), n. 238 e con Decreto del 12 febbraio 2015, in Gazz. Uff., 24 febbraio 2015, n. 45 (all. 3). Il Ministero nel 2013 ha approvato il primo accreditamento dei corsi di studio di LCU, per a.a. 2013-2014.

Le sedi

LCU ha sede legale in Via Casale di San Pio V, in Roma.

È stata istituita, altresì, previa espressa autorizzazione rilasciata da MIUR, una sede secondaria per il corso di laurea in “Scienze della difesa e della sicurezza”, in Pozzuoli (NA), Via Adriano Olivetti, 1.

La struttura

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto di autonomia dell'Università degli studi “Link Campus University” (di seguito anche lo Statuto) sono organi di LCU:

- il Consiglio di amministrazione (artt. 6-7 Statuto);
- il Comitato esecutivo (art. 10 Statuto);
- il Senato accademico (art. 11 Statuto);
- il Rettore (art. 12 Statuto);
- il Direttore generale (art. 13 Statuto);
- il Nucleo di valutazione (art. 14 Statuto);
- il Collegio dei Revisori dei conti (art. 15 Statuto);
- il Collegio di disciplina (art. 16 Statuto).

Sono, invece, strutture organizzative di LCU:

- la Scuola di Ateneo per le attività didattiche *undergraduate* e *graduate*, cui afferiscono i corsi di Laurea, Laurea magistrale, nonché quelli di Laurea Magistrale a ciclo unico (art. 17 Statuto);
- la Scuola di Ateneo per le attività didattiche *postgraduate*, cui afferiscono i Master universitari, la Scuola di specializzazione per le professioni legali, i Dottorati di ricerca e i corsi di Alta formazione (art. 17 Statuto);
- il Dipartimento per la ricerca (art. 18 Statuto). All'interno sono istituiti i Centri di Ricerca, che si dividono in due categorie: "di Area" e "Tematici".
I primi, riferiti alle quattro macroaree tematiche caratterizzanti l'offerta formativa *undergraduate* e *graduate*, mentre i secondi a temi di ricerca strategici.

Inoltre, e al di fuori delle previsioni statutarie, l'Università ha istituito:

- il Presidio di qualità di Ateneo, con delibera del Comitato Tecnico Ordinatore del 27 marzo 2013, il quale svolge funzioni di coordinamento, promozione e controllo delle procedure di Assicurazione della Qualità della didattica, della ricerca e della 'terza missione';
- la Commissione paritetica docenti-studenti, con delibera del Comitato Tecnico Ordinatore n. 12/2015/3.3 del 5 febbraio 2015, la quale ha la funzione di

monitorare l'offerta formativa e la qualità della didattica, individuandone i criteri specifici di valutazione, formulare pareri sull'attivazione e la soppressione dei corsi di studio.

Nell'ambito dei processi di AQ di Ateneo, LCU ha provveduto a individuare le seguenti figure:

- Responsabile Qualità di Dipartimento per la ricerca (RQDR): coincide con il Direttore del Dipartimento e garantisce il coordinamento e la partecipazione di tutti i ricercatori e i collaboratori afferenti. Si occupa anche di presidiare la AQ della ricerca;
- Responsabile Qualità per la didattica (RQDD): coincide con il Responsabile della Scuola e assicura tutti i servizi agli studenti. Si occupa anche di presidiare la AQ per la didattica;
- Responsabile per ogni Corso di Studio (CdS): coincide con il Project Leader e si occupa anche di garantire la corretta Gestione AQ del CdS. È affiancato da un Coordinatore e un Gruppo di AQ e di Riesame.

Il modello di governance

Il modello di *governance* di LCU ha una struttura triadica, che si compone di tre soggetti, che svolgono compiti diversi ma in maniera complementare e tra loro interconnessa. E sono:

- Università degli studi Link Campus University (LCU);
- Fondazione Link Campus University (FLCU);
- Global Education Management (GEM).

Nello specifico, LCU è emanazione della Fondazione Link Campus University, che ne è il promotore.

Secondo quanto previsto dall'art. 2 dello Statuto, la Fondazione «assicura il perseguimento dei fini istituzionali, provvede all'organizzazione di tutti i servizi necessari al funzionamento

delle attività della didattica e della ricerca nell'università», attraverso l'affidamento degli stessi alla società di gestione GEM, «che ne assume il rischio d'impresa», manlevando così l'Università.

I rapporti tra l'Università e la GEM sono regolati da apposito contratto, concluso il 14 giugno 2012, della durata di anni sessanta rinnovabili, che affida in via esclusiva alla società di gestione i servizi amministrativi, finanziari, contabili e di tesoreria, la gestione della logistica e del personale, la presentazione di domande per bandi, gare, progetti e tutta l'attività di rendicontazione e gestione delle attività conseguente, nonché tutti gli altri servizi necessari per il funzionamento dell'Università e della Fondazione, compresi tutti i servizi agli studenti e ai docenti (ad es. servizi residenziali, sportivi, mensa ecc.).

Lo Statuto prevede anche la rappresentanza e la partecipazione di GEM e della Fondazione all'interno della *governance* dell'Università.

Infatti, il Consiglio di amministrazione dell'Università è composto di ventuno membri (art. 6 Statuto) di cui: quattordici del Consiglio di amministrazione della Fondazione (lett. a); il presidente della società di gestione (lett. b); il Rettore di LCU (lett. c); il Direttore generale (lett. d); il Segretario generale della Fondazione (lett. e); due docenti eletti all'interno del corpo docente dell'Università (lett. f); uno studente eletto tra quelli iscritti a LCU (lett. g).

Il Presidente del consiglio di amministrazione di LCU, che ne assume la rappresentanza legale (art. 8), presiede, altresì, l'organo gestorio della Fondazione (art. 7 Statuto).

Parimenti, il Comitato Esecutivo – organo di LCU che agisce a livello operativo e gestionale, nell'ambito delle proprie competenze statutarie (art. 10 Statuto) e nei limiti delle linee di bilancio approvate dal Consiglio di amministrazione – è composto (art. 9 Statuto): dal Presidente del C.d.A., che lo presiede (lett. a); dal presidente di GEM (lett. b); dal Rettore, o in sua vece dal prorettore (lett. c); dal Direttore generale (lett. d); dal Segretario generale della Fondazione (lett. e); da due docenti con esperienza di Rettore o di Preside in primaria Università italiana o internazionale o presidenza di Istruzione di alta formazione, nominati dal C.d.A. su proposta del Presidente (lett. f).

2.1.1 L'adozione del Modello e la costituzione dell'Organismo di Vigilanza

LCU ha autonomamente deciso di dotarsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il Modello), di cui il presente documento costituisce la Parte Generale.

Il Modello di LCU è la sintesi di un sistema strutturato e organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire al proprio interno la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

Tutte le attività sensibili devono pertanto essere svolte in conformità alle leggi vigenti, alle procedure, alle regole e alle *policy* aziendali e, in generale, a tutte le regole contenute nel presente Modello o dallo stesso richiamate.

Il Modello è aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice*.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, l'Università ha affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di poteri d'iniziativa e controllo, il compito di valutare l'adeguatezza del Modello e la sua effettiva ed efficace attuazione, nonché di curarne l'aggiornamento (di cui si dirà *infra* par. 3).

Il Decreto demanda espressamente all'organo dirigente l'adozione e l'efficace attuazione del Modello organizzativo (art. 6, comma 1, lett. a).

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del presente Modello sono di competenza dell'organo amministrativo (C.d.A.), sentito l'OdV.

2.2 La formazione del Modello

Nella predisposizione del Modello, l'Università ha proceduto, in prima battuta, a un'attività di *control* e *risk assessment*, che ha coinvolto i rappresentanti degli Organi accademici e il *management* di LCU, sviluppata nelle seguenti fasi:

- raccolta e analisi della documentazione al fine di:

- individuare preliminarmente le aree, i processi e le attività (c.d. sensibili) nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati-presupposto;
- verificare l' idoneità delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e applicati in LCU a valere anche come protocolli di gestione del rischio-reato;
- interviste rivolte ai responsabili delle diverse strutture e ai rappresentanti dei diversi organi coinvolti nelle aree a rischio-reato (c.d. *key officer*), con l'obiettivo di:
 - descrivere con precisione le modalità di conduzione delle attività sensibili, i soggetti coinvolti e le relative responsabilità;
 - individuare i potenziali rischi di commissione di reati riconducibili alle singole aree e attività sensibili;
 - identificare e valutare la sussistenza o meno di presidi idonei a prevenire o comunque mitigare il rischio;
 - identificare i migliori e più efficienti metodi di controllo e prevenzione del rischio;
- predisposizione di un dettagliato *report* di sintesi dell'attività di *risk assessment* e *gap analysis*, condiviso con il vertice degli Organi accademici e con il *management* di LCU;
- definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- formazione di idonei protocolli di gestione che disegnano in modo altamente formalizzato il quadro delle cautele orientate a prevenire il rischio reato.

In tale contesto di autoregolamentazione l'Università, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, ha cura di monitorare costantemente l'aderenza del Modello alla realtà aziendale di riferimento e a quella normativa, e di porre prontamente in essere le opportune modifiche qualora queste varino o si manifestino eventuali inefficienze. L'attività di controllo, infatti, è destinata a compenetrarsi con il resto delle cautele contenute nei singoli protocolli di gestione del rischio.

2.2.1 *Struttura del Modello*

Il Modello si compone:

- della presente **Parte Generale**, che contiene:
 - la definizione di istituti, nozioni, principi di generale applicazione;
 - la descrizione della struttura e dell'attività svolta dall'Università;
 - l'individuazione dei Destinatari del Modello e le linee di diffusione dei suoi contenuti;
 - l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza;
 - i lineamenti del sistema disciplinare;
- della **Parte Speciale** che individua le aree, i processi e le attività a rischio reato, prevedendone meccanismi di contenimento e protocolli di controllo. La stessa si compone di:
 - A. Reati contro la Pubblica amministrazione;
 - B. Reati informatici;
 - C. Reati di criminalità organizzata;
 - D. Reati societari;
 - E. Reati contro l'industria e il commercio e in materia di violazione del diritto d'autore;
 - F. Delitti contro la personalità individuale di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e di razzismo e xenofobia;
 - G. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
 - H. Reati in materia di salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - I. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
 - J. Processi strumentali.

Si considerano parti integranti del Modello:

- i documenti allegati al presente Modello e di volta in volta richiamati nel testo (quali ad es. procedure, protocolli di gestione, regolamenti interni);
- il Codice etico dell'Università degli Studi "Link Campus University" (all. 2).

Il Codice etico è stato approvato, nella sua prima versione, dal Comitato Tecnico Ordinatore dell'Università degli Studi "Link Campus University" il 7 giugno 2012 e modificato con delibera del Senato accademico del 7 gennaio 2020, ed emanato con Decreto rettorale del 22 gennaio 2020 (Prot. n. 37 del 22/01/2020).

Il Codice etico di LCU ha lo scopo di esprimere i principi e i valori etici che l'Università riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte di tutti i destinatari e per tutto quanto non disciplinato dal presente Modello e dai suoi allegati si applicano le disposizioni ivi contenute.

2.3 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno di LCU⁷, ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non essendo formalmente incardinati all'interno dell'Università, operano su mandato dell'Università o sono comunque a questa connessi.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che nascono dai rapporti giuridici instaurati con l'Università (di seguito i Destinatari).

LCU condanna qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni dei propri Modelli e del Codice etico, anche qualora questo sia realizzato nell'interesse dell'Università, ovvero con l'intenzione di portare ad essa un vantaggio.

⁷ Tra questi rientrano anche coloro che risultino delegati all'esercizio di funzioni di rappresentanza e su cui deve essere esercitata la vigilanza da parte del soggetto delegante.

Pertanto, LCU si impegna a comunicare e a diffondere il proprio Modello in modo tale da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

2.3.1 La diffusione del Modello e l'attività formativa

LCU, completata l'adozione formale del proprio Modello, ha provveduto a porre in essere un piano di diffusione dei suoi contenuti al proprio interno e a programmare iniziative di formazione differenziate nei tempi, nei contenuti e nelle modalità di erogazione a seconda della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio delle loro aree di competenza.

In particolare, al fine di divulgare e implementare la comprensione del Modello, così come del Codice etico, LCU provvede a:

- inserire il proprio Modello sulla piattaforma *SmartEdu*;
- effettuare periodicamente corsi di formazione e di aggiornamento, in funzione delle attività gestite e dei connessi profili di rischio.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata e pianificata da specifica funzione, a tal fine identificata dal C.d.A., che individua le risorse interne cui affidarne l'organizzazione.

La formazione deve svolgersi in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia. A tal fine, delle attività di formazione deve essere tenuta puntuale registrazione e documentazione.

LCU, inoltre, promuove la conoscenza e il rispetto dei propri Modelli anche presso i Collaboratori Esterni, attraverso, ad esempio, le informazioni rese disponibili sul proprio sito *web* istituzionale ed inserendo nei contratti apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori e normativo, con la previsione, nei casi di inosservanza, della possibile risoluzione del rapporto negoziale.

Attraverso la pubblicazione sul sito *web* istituzionale di LCU dell'estratto del proprio Modello, si è inteso comunicare in maniera immediata a tutto il pubblico il proprio impegno nella prevenzione del rischio reato.

Con la diffusione del modello organizzativo, LCU intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai propri principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa vantaggiosi, ma anzi rappresentano violazioni appositamente inserite all'interno del sistema disciplinare (di cui si dirà *infra* par. 4), così da rafforzare l'efficacia dissuasiva e pedagogica del Modello stesso.

3 L'Organismo di Vigilanza

3.1 Struttura e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto (art. 6, lett. b) pone quale esimente della responsabilità dell'Ente, rispetto ai reati riconducibili agli apicali, la creazione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale funzione è svolta dall'Organismo di Vigilanza (OdV) di LCU, i cui componenti sono stati individuati dall'Organo amministrativo nel rispetto dei requisiti che seguono.

- Indipendenza: richiede che i componenti dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali e operative di LCU, che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. È necessario, dunque, che i membri dell'OdV non siano in rapporti di dipendenza gerarchica con gli Organi accademici e il *management* di LCU, salvo il dovere di *reporting* al Consiglio di amministrazione (di cui si dirà *infra* par. 3.4);
- autonomia: comporta che l'OdV:
 - o abbia effettivi poteri di ispezione e vigilanza;
 - o si doti di propri regolamenti interni, che disciplinano le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati nel rispetto del Decreto, del presente Modello e delle indicazioni contenute nell'atto di nomina;
- professionalità: impone che i componenti abbiano competenze specifiche in relazione all'azione di controllo (giuridica, tecnico-contabile, strategica, ecc.);
- onorabilità: importa la sussistenza in capo ai membri dell'OdV di requisiti reputazionali, nonché l'assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza;
- imparzialità: comporta che i membri dell'OdV debbano agire all'esclusivo fine di verificare e, se del caso, implementare l'applicazione del presente Modello;
- continuità d'azione: rende necessario che l'attività di controllo dell'OdV sia costante nel tempo e in continua collaborazione, scambio e dialogo con gli organi sociali, e non saltuaria e ridotta a semplice attività di *reporting*.

Al fine di garantire il maggior grado di autonomia, indipendenza e imparzialità, l'OdV deve disporre di sufficienti mezzi organizzativi e finanziari necessari allo svolgimento delle proprie funzioni. Per questo l'organo amministrativo deve destinare un *budget* che costituisca l'adeguata dotazione di risorse finanziarie dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 Nomina, sostituzione, revoca e decadenza

L'Organismo di Vigilanza, costituito in forma collegiale, è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di LCU e rimane in carica per il tempo stabilito nell'atto di nomina. Tra i membri dell'OdV è altresì individuato un Presidente.

La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata oltre che dalla presenza dei requisiti di cui al par. 3.1, anche dall'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

1. relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i componenti del C.d.A. o del Collegio dei Revisori;
2. conflitti di interesse – anche solo in via potenziale – con LCU;
3. sentenza di condanna anche non definitiva, o di sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, in Italia o all'estero:
 - a. per delitti elencati nel D.lgs. 231/2001;
 - b. che applica l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici (art. 28 c.p.), da una professione o da un'arte (art. 30 c.p.) o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese (art. 32-*bis* c.p.), l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-*ter* c.p.), l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 32-*quinqies* c.p.);
4. applicazione di misure cautelari personali (artt. 272 ss c.p.p.);
5. interdizione o inabilitazione;
6. l'essere sottoposto o essere stato sottoposto a misure di prevenzione previste dal D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (Codice antimafia);
7. applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

Dopo l'accettazione formale dell'incarico da parte di ciascun membro, la relativa nomina è comunicata a tutti i livelli dell'Università, con una comunicazione interna.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di un membro dell'OdV.

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV avviene con delibera del C.d.A. per i motivi che seguono:

1. perdita dei requisiti richiesti;
2. presenza di una causa di ineleggibilità;
3. attribuzione di incarico gestorio o di qualsiasi altra funzione o responsabilità all'interno di LCU, che sia incompatibile con i requisiti di autonomia e indipendenza;
4. sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico;
5. gravi e ripetute inadempienze o negligenze nello svolgimento dell'incarico;
6. l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
7. qualsiasi altra circostanza ritenuta dal C.d.A., purché ne venga data sufficiente e idonea motivazione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere dall'incarico in qualsiasi momento e per qualsiasi causa, purché ne dia tempestiva comunicazione al C.d.A. e, per conoscenza, all'OdV stesso.

Il C.d.A. in caso di recesso o revoca dall'incarico di un membro dell'OdV provvede senza ritardo alla sua sostituzione.

L'OdV decade alla data stabilita nell'atto di nomina, continuando, però, a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino all'intervento di nuova nomina da parte del C.d.A.

3.3 Funzioni e poteri

All'OdV è affidato il compito di vigilare in ordine a:

- funzionamento del Modello, in relazione alla sua idoneità a prevenire la commissione dei reati-presupposto e di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- osservanza del Modello, in particolare delle prescrizioni ivi contenute e dei regolamenti, protocolli e procedure richiamati;
- opportunità di aggiornamento o integrazione del Modello, allorché il legislatore introduca nuove tipologie di reato o LCU muti la propria struttura organizzativa.

Tali obiettivi sono perseguiti, nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori e dei soggetti interessati, tramite l'espletamento di verifiche periodiche in ordine a:

- “mappatura” delle aree a rischio reato, al fine di garantirne l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e della struttura aziendale;
- effettiva attuazione delle procedure, dei protocolli e dei controlli previsti dal Modello e loro efficacia;
- determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- tempestiva adozione delle azioni correttive e degli interventi a soluzione delle criticità rilevate in sede di *gap analysis*, o dall'OdV stesso;
- presunte violazioni di legge, del Modello o del Codice etico;
- attuazione dei meccanismi sanzionatori.

L'attività di controllo dell'OdV si affianca alla tradizionale vigilanza degli organi amministrativi (c.d. “controllo di linea”), così da implementare la “cultura della prevenzione e della sicurezza” anche nell'ambito del rischio reato.

A tal fine, l'OdV, salvo eventuali divieti imposti dalla legge, ha libero accesso a tutta la documentazione di LCU, senza necessità di alcun preventivo consenso, oltreché a tutte le funzioni e gli Organi di LCU, al fine di ottenere informazioni e dati necessari allo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto. In caso di diniego, l'OdV, qualora non concordi con la motivazione opposta, redige un rapporto che trasmette al C.d.A.

L'OdV, in ogni caso, garantisce la riservatezza delle informazioni a cui ha accesso e di cui viene in possesso e si astiene dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, dal presente Modello e dai regolamenti che disciplinano il proprio funzionamento. In ogni caso, ogni informazione ricevuta è trattata in conformità alla normativa vigente in materia di *privacy*.

L'OdV svolge, inoltre, attività propulsive e di accertamento quali:

- iniziative di informazione e di formazione sui contenuti Modello e del Codice etico;
- proposte di modifica del Modello di riferimento che, nell'ottica di un suo costante aggiornamento, potranno essere adottate dal competente organo amministrativo;

Infine, qualora emergano violazioni, è compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

A tali fini, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle funzioni e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Il C.d.A., in ogni caso, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV e, del pari, quest'ultimo può chiedere la convocazione dell'Organo amministrativo e degli altri organi accademici per motivi urgenti.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire in merito all'attuazione del Modello, alla necessità di una sua modifica o integrazione e all'emersione di eventuali aspetti critici e violazioni dello stesso.

Nel dettaglio, l'OdV deve comunicare al competente organo amministrativo (C.d.A.):

- all'inizio dell'attività e, successivamente, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- annualmente, un riepilogo dell'attività svolta nell'anno precedente e lo stato di attuazione del Modello;
- periodicamente, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, fornendo specifica motivazione;
- immediatamente, il verificarsi di situazioni straordinarie e segnalazioni ricevute particolarmente urgenti. In particolare, quando si tratta di comportamenti o azioni non in linea con le regole contenute nel Modello, nei regolamenti interni, nelle procedure e nei protocolli, nel Codice etico e di qualsiasi altra condotta illecita.

L'OdV è, inoltre, tenuto a comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e dei processi, nel caso in cui emergano aspetti suscettibili di miglioramento. Di contro, quest'ultimi devono elaborare e consegnare all'OdV un piano delle azioni che intendono adottare in conformità alle indicazioni dell'OdV con individuazione delle relative tempistiche.

3.5 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

In particolare, il presente Modello prevede che l'OdV sia destinatario di informazioni utili e necessarie allo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo e di segnalazioni di violazioni del Modello o di altre condotte illecite.

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le comunicazioni all'OdV devono avvenire in forma scritta e trasmesse attraverso i seguenti canali: e-mail, missiva cartacea e procedura on line;
- la segnalazione avviene a cura dei responsabili delle funzioni secondo la propria area di competenza;
- ciascun dipendente può effettuare la segnalazione al suo diretto superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i canali a ciò preposti;
- i consulenti e i collaboratori esterni, per quanto riguarda l'attività svolta per LCU, effettuano le segnalazioni direttamente all'OdV;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che le valuterà ascoltando l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione;
- ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'OdV su supporto informatico o cartaceo.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni del Modello, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie inerenti:

- procedimenti penali e disciplinari aventi ad oggetto condotte che costituiscono violazioni del Modello, dando evidenza dei relativi esiti (compresi i provvedimenti di archiviazione) e delle sanzioni eventualmente irrogate;
- ispezioni o iniziative di controllo effettuate da qualsivoglia autorità pubblica e di vigilanza;
- significativi cambiamenti del modello di *governance*, dell'organizzazione e degli Organi di LCU;
- aggiornamenti del sistema di poteri e deleghe.

I suddetti “flussi informativi” vengono attivati o su base periodica, laddove ciclicamente le principali funzioni riferiscono all'OdV in ordine alle aree sensibili di loro competenza, oppure *ad hoc* laddove le circostanze del caso concreto rendano necessaria l'azione di *reporting* all'organo di controllo.

Quanto all'effettività dei flussi, è necessaria la precisa individuazione della figura del responsabile del processo a rischio reato, che funge da “canale di comunicazione” con l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di coordinarsi con le altre funzioni per uno scambio di informazioni inerenti le attività svolte nell'ambito delle aree sensibili.

L'OdV, prima di attivare i propri poteri di controllo, valuta la qualità delle informazioni ricevute facendo riferimento ai seguenti parametri:

- rilevanza e attinenza alle attività svolte da LCU;
- tempestività;
- aggiornamento;
- esattezza.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, deve motivare per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

In seguito, intraprende eventuali azioni ispettive, sentendo – se lo ritiene – l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare (v., *infra* par. 4).

3.6 Whistleblowing

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza la commissione di reati all'interno di LCU e di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché qualsiasi scostamento rilevante dalle regole di condotta previste dal presente Modello e dai regolamenti interni, procedure e protocolli dallo stesso richiamati, e dal Codice etico, di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio dei loro compiti e funzioni.

La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può consentire, infatti, all'Università di intervenire tempestivamente al fine di evitare conseguenze ulteriori, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi di controllo interno.

Il sistema di segnalazione deve quindi assicurare, per un verso, la tempestiva emersione delle violazioni, per l'altro, che la relativa segnalazione non dia luogo ad alcuna forma di ritorsione.

L'università, visto l'art. 6, commi 2-bis, 2-ter, 2-quater del Decreto, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», ha predisposto regole interne e strumenti di tutela nei confronti di quanti in buona fede effettuano segnalazioni di tal specie all'OdV.

In materia, e nell'ottica di adeguarsi in via di autonormazione anche al diritto dell'Unione europea, LCU ha tenuto anche conto della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 «*riguardante la protezione delle persone che segnalano*

violazioni del diritto dell'Unione», sebbene non ancora recepita dal legislatore interno (per il relativo termine si rinvia all'art. 26 Dir. 2019/1937/UE).

Ambito di applicazione soggettivo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* tanto i soggetti apicali quanto quelli subordinati possono presentare, «a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite», che siano rilevanti ai sensi del Decreto, e di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni e delle attività svolte, nelle forme, secondo le modalità e con le tutele previste di seguito.

Si precisa che tale facoltà e le relative tutele a essa connesse sono estese anche a:

- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori di cui si serve LCU (art. 4, par. 1, lett. c Dir. 2019/1937/UE);
- chi segnala una violazione avvenuta nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato o non ancora formalmente iniziato (art. 4, par. 2 e 3 Dir. 2019/1937/UE).

Oggetto e contenuto della segnalazione

Possono essere presentate segnalazioni su:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello, ovvero delle procedure ad esso correlate o comunque comportamenti difformi dai principi etici a cui LCU si ispira.

Non possono essere oggetto di segnalazioni *whistleblowing* situazioni non attinenti agli aspetti sopra descritti.

Le segnalazioni possono essere effettuate, a discrezione del segnalante, personalmente oppure in forma anonima.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dal caso di specie, una descrizione chiara di quanto riscontrato, e comprensiva: del nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo; delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti; degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito; dei documenti o altri elementi a supporto.

In ogni caso, il segnalante dovrà limitarsi a una descrizione oggettiva dei fatti denunciati, evitando di esprimere opinioni personali, utilizzare espressioni ingiuriose e offensive e riferire aspetti della vita privata altrui, senza alcuna attinenza con l'attività di LCU.

Canali di trasmissione e trattamento delle segnalazioni

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità.

Posto che i soggetti sottoposti possono rivolgersi anche al proprio superiore gerarchico, i le segnalazioni vengono trasmesse all'OdV:

- a) missiva cartacea inviata, con dicitura riservata/personale, all'indirizzo OdV di LCU;
- b) e-mail all'indirizzo dell'OdV;
- c) canale *on line* reperibile sul sito internet dell'Università.

Il segnalante ha diritto all'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione della stessa da parte dell'OdV (art. 9, par. 1, lett. b Dir. 2019/1937/UE).

Qualunque sia il canale prescelto, nella gestione della segnalazione, sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante (art. 6, comma 2-*bis*, lett. a; art. 16, par. 1 Dir. 2019/1937/UE), nonché la protezione di eventuali terzi nominati all'interno della segnalazione e verrà inoltre impedito l'accesso a tali informazioni da parte di chi non è autorizzato (art. 9, par. 1, lett. a Dir. 2019/1937/UE).

LCU ha, infatti, come obiettivo quello di garantire al segnalante la necessaria tranquillità e la fiducia sul fatto che ogni sua segnalazione, purché effettuata in buona fede, sarà trattata con estrema serietà, con la massima riservatezza, e che non lo esporrà ad alcuna conseguenza negativa.

A questo proposito, l'Università garantisce i segnalanti in buona fede da qualunque azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, tanto in via diretta quanto in via indiretta (art. 6, comma 2-*bis*, lett. b).

Ai fini del presente Modello per «ritorsione» si intende «qualsiasi omissione o atto, diretto o indiretto, che si verifica in un contesto lavorativo in conseguenza della segnalazione [...] che provoca o può provocare danni ingiustificati alla persona segnalante» (definizione mutuata dall'art. 5 n. 11 Dir. 2019/1937/UE).

Ferme restando le disposizioni contenute all'art. 6, commi 2-*bis*, lett. d), 2-*ter*, è sottoposto a sanzione disciplinare, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riservano altresì ogni opportuna azione disciplinare o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione (art. 6, comma 2-*bis*, lett. c).

Di contro sanziona a livello disciplinare chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelino poi infondate (art. 6, comma 2-*bis*, lett. d).

In applicazione del diritto dell'Unione, LCU ha ritenuto di estendere le tutele in materia di *whistleblowing*, ove opportuno, anche a:

- facilitatori;
- terzi a qualsiasi titolo legati ai segnalanti che abbiano ragione di temere ritorsioni (es. colleghi, parenti del segnalante);
- soggetti giuridici di cui i segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o a cui sono altrimenti connessi in un contesto lavorativo (art. 4, par. 4 Dir. 2019/1937/UE).

L'OdV esamina le segnalazioni ricevute effettuando, se del caso, un'istruttoria tempestiva con modalità che garantiscano l'opportuna riservatezza del segnalante. L'OdV può, inoltre, convocare e sentire l'autore della segnalazione e la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, e chiunque altro ritenga in grado di riferire circostanze utili sui fatti segnalati.

L'OdV informa l'Organo amministrativo di quanto emerso, proponendo, se del caso, le opportune azioni disciplinari.

In ogni caso, l'OdV è tenuto a conservare tutta la documentazione inerente a ogni segnalazione ricevuta per il tempo necessario e proporzionato al relativo accertamento (art. 16, par. 1 Dir. 2019/1937/UE).

3.7 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo.

L'OdV definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al *database*. I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV, che possono accedervi previa autorizzazione dello stesso.

4 Il Sistema Disciplinare – lineamenti

4.1 Principi generali

Il Modello organizzativo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate (artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b).

Il sistema disciplinare prevede:

- l'indicazione dei soggetti destinatari;
- il sistema sanzionatorio, diversamente modulato a seconda della gravità della violazione e del ruolo dell'autore all'interno della società;
- i criteri di commisurazione della sanzione;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

L'inosservanza del Modello comporta sanzioni diverse in base al ruolo ricoperto dal soggetto, secondo i criteri di seguito descritti.

Nel caso in cui il comportamento censurato integri gli estremi di uno dei reati-presupposto indicati nel Decreto, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

4.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle regole di comportamento previste dal Modello, nonché dal Codice etico, da parte di lavoratori dipendenti di LCU, costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, sanzionabile a livello disciplinare (artt. 2104, comma 2, e 2106 c.c.).

L'accertamento e l'irrogazione di sanzioni disciplinari all'interno di LCU avviene nei limiti imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore.

In particolare:

- a) le sanzioni sono conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore o alle norme disciplinanti il particolare *status* di alcuni soggetti di LCU;
- b) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;
- c) viene assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale è contestato l'addebito.

Assumono rilievo disciplinare:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice etico;
- l'alterazione della documentazione rilevante o ogni altro tipo di ostacolo all'esercizio delle funzioni di controllo e di vigilanza dell'OdV;
- l'omessa informativa al superiore gerarchico o all'OdV interessato in merito alle violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per il personale dipendente si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini previsti dal CCNL, eventuali accordi sindacali in essere o specifiche norme di settore):

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

4.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il rispetto da parte dei soggetti apicali di LCU di quanto previsto nel Modello è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro, dovendo fungere anche da esempio per i loro sottoposti.

Le sanzioni comminate ai soggetti apicali sono individuate e applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali di cui al CCNL di riferimento e a specifiche norme di settore.

Assumono rilievo disciplinare:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice etico;
- l'elusione dei controlli operati dall'OdV o comunque l'ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di vigilanza e di controllo;
- l'omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori;
- l'omessa informativa all'OdV delle riscontrate violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per i dirigenti sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale da parte del Presidente del C.d.A.;
- b) richiamo scritto mediante comunicazione del C.d.A.;
- c) sospensione temporanea;
- d) licenziamento.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Le violazioni del Modello da parte dei membri del C.d.A. di LCU devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV al Presidente del C.d.A., che a sua volta ne informerà immediatamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori.

Il C.d.A. procede agli accertamenti necessari e, con il supporto dell'OdV, valuta la violazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti del soggetto autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari vengono assunti con delibera del C.d.A. adottata in assenza dell'interessato.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono:

- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) la revoca dalla carica o delle deleghe.

4.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni: collaboratori, agenti, consulenti

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni⁸ che sia in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, incluse le previsioni in materia di *whistleblowing*, o che comunque comporti il rischio di commissione di un reato presupposto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.

⁸ A titolo esemplificativo: collaboratori, fornitori, consulenti