



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del Dlgs. 8 giugno 2001 n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”

*Adottato dal CTO nella riunione del 18 marzo 2020
e ultimo aggiornamento approvato dal CDA nella riunione del 09/06/2025*

REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
0	20.01.20	PRIMA EMISSIONE	UFFICIO REGOLAMENTI E NORMATIVE	DIRETTORE GENERALE	COMITATO TECNICO ORGANIZZATORE
1	2.03.21	Seconda emissione per aggiornamento con i nuovi reati introdotti dalla legge 157/2019 e dal Dlgs. 75/2020: reati tributari e contrabbando e altri reati contro la PA (peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, abuso d'ufficio e frode in pubbliche forniture)	UFFICIO REGOLAMENTI E NORMATIVE	DIRETTORE GENERALE	COMITATO TECNICO ORGANIZZATORE
2	23 01. 23	Terza emissione per aggiornamento ai nuovi reati di utilizzo di strumenti di pagamento diversi dal contante, delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio, saccheggio e devastazione di beni culturali e paesaggistici, novità in materia di riciclaggio, autoriciclaggio e ricettazione e di delitti informatici e contro la personalità individuale	UFFICIO REGOLAMENTI E NORMATIVE	DIRETTORE GENERALE	COMITATO TECNICO ORGANIZZATORE

3	03.03.25	Quarta emissione a seguito della trasformazione dell'Ateneo in società a responsabilità limitata e per recepire i seguenti aggiornamenti normativi: - modifiche alla disciplina del whistleblowing ex decreto 24/2023 - per l'introduzione nell'art. 25 novies del decreto 231 dei nuovi reati di pirateria cinematografica, audiovisiva o editoriale aggiunti dalla legge n. 93 del 14 luglio 2023, nell'art. 171 ter- lettera h.bis della legge 633/1941; - per l'introduzione all'art. 24 del decreto 231 dei nuovi reati verso la PA aggiunti dalla legge 137/2023: "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e "Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti" (art. 353-bis c.p. ed anche del reato di "trasferimento fraudolento di valori", previsto all'art. 512-bis c.p. introdotto all'art. 25 octies 1 del Dlgs. 231/01 riguardante i "reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti". - modifiche dell'art. 517 c.p. reato presupposto ex art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001, "Vendita di prodotti industriali" introdotte dalla legge 206/2023; - riformulazione dell'art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici), già reato presupposto ex art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001 "Delitti contro il patrimonio culturale" aggiornato dalla Legge 206/2024; - modifiche al reato previsto dall'articolo 512-bis c.p. ("<i>Trasferimento fraudolento di valori</i>"), già inserito nel catalogo dei reati presupposto 231 (art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001 relative ai nuovi casi di elusione della documentazione antimafia nel caso di procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni» previsti dalla Legge 19/2024 ; - modifiche a "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", previsti dall'art. 24-bis del Decreto 231 ,per l'abrogazione con la legge 90/2024 dell'articolo 615-quinquies ("Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico"), e sostituzione con l'articolo 635-quater.1 e l'introduzione della nuova fattispecie di estorsione mediante reati informatici (art. 629, comma 3, c.p.) e anche per tenere conto delle nuove disposizioni in materia di crypto-attività previsti dal Regolamento UE 2023/1114; - modifiche ai reati di Riciclaggio e antiriciclaggio ed anche delitti in materia di utilizzo di strumenti diversi dai contanti per impatti e rischi che potrebbero derivare dall'utilizzo di criptovalute ai sensi del dlgs. 129 /2024; - introduzione con la legge n. 112/2024 tra i Reati della PA all'art. 25 del decreto 231 del nuovo reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.) assumendo rilevanza quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea e per la modifica dell'art. 322 bis c.p. "Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;e per l'abrogazione con la legge 114/2024 del reato di abuso di ufficio (art. 323 c.p.) e la riformulazione del reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.); - riformulazione nel testo dell'art. 25-sexiesdecies del decreto 231/2001 del reato di "Contrabbando" con riferimento alle novità introdotte dalla riforma doganale 2024 (Dlgs. n. 141/2024) - per l'introduzione di una Parte Speciale sui Reati Ambientali e relative prescrizioni in materia di RENTRI	UFFICIO LEGALE	DIRETTORE GENERALE	CDA
---	----------	--	-------------------	-----------------------	-----

INDICE

PARTE GENERALE

1	INTRODUZIONE	3
2	I PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231	5
2.1	I REATI RILEVANTI AI FINI DEL D. LGS. N. 231/2001	5
2.2	LE SANZIONI	12
2.3	LE CONDIZIONI DI ESENZIONE	13
3	DEFINIZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI UNICAMILLUS	14
3.1	PRINCIPI GENERALI	14
3.2	FINALITÀ DEL MODELLO	15
3.3	IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO	16
3.4	STRUTTURA DEL MODELLO	17
3.5	ADOZIONE, ATTUAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	17
4	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO UNICAMILLUS	18
4.1	PRESENTAZIONE DI UNICAMILLUS E IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	18
4.2	IL MODELLO DI GOVERNANCE UNICAMILLUS	19
4.3	ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA UNICAMILLUS	22
4.4	IL SISTEMA DELLE PROCEDURE DI UNICAMILLUS	22
4.5	DESCRIZIONE DELLE DELEGHE DI UNICAMILLUS	24
5	IL CODICE ETICO	29
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
6.1	REQUISITI GENERALI	30
6.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
6.3	FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'OdV	33
6.3.1	<i>Flussi informativi dell'OdV</i>	34
6.3.2	<i>Modalità informative verso l'OdV</i>	35
6.4	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	37
6.5	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	37
7	Il Sistema di SEGNALAZIONE delle violazioni ai sensi del decreto 24/2023 (c.d. sistema Whistleblowing)	39
8	SISTEMA SANZIONATORIO E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	49
8.1	PRINCIPI GENERALI	49
8.2	SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI	50
8.3	SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DOCENTI E DEI RICERCATORI	51
9	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	41
9.1	DIFFUSIONE DEL MODELLO	56
9.2	FORMAZIONE	56
9.3	IMPEGNI PER IL PERSONALE	57
9.4	IMPEGNI PER I MEMBRI DEGLI ORGANI STATUTARI	57
9.5	IMPEGNI DEI SOGGETTI TERZI ESTERNI	57
10	IDENTIFICAZIONE DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO REATO (RISK ASSESSMENT) E DEFINIZIONE DELLO SCHEMA DI CONTROLLO	58
10.1	PREMESSA	58
10.2	INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO REATO	59

1 INTRODUZIONE

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito, anche solo “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, si è inteso **adeguare la normativa interna** in materia di responsabilità delle persone giuridiche **alle convenzioni internazionali** cui l’Italia aveva già da tempo aderito, quali:

- la *Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995*, sulla tutela degli interessi finanziari;
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997*, sulla lotta alla corruzione;
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997*, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della **responsabilità amministrativa, ma sostanzialmente penale**, a carico degli enti (da intendersi come enti forniti di personalità giuridica, società, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi; di seguito complessivamente denominati anche solo come “**Enti**”; sono esclusi dall’ambito di operatività del Decreto gli enti pubblici non economici e gli enti pubblici territoriali) per alcune fattispecie di reato commesse, **nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi Enti**, da:

- a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (i c.d. **soggetti “in posizione apicale”**);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a) (i c.d. soggetti “in posizione subordinata”). Rientrano tra i soggetti in posizione subordinata i dipendenti, ossia i soggetti che hanno con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato; nonché tutti quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi ad esempio, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori.

In pratica, se uno dei soggetti sopra indicati commette o tenta di commettere, nell’interesse e/o vantaggio dell’ente, uno dei reati specificatamente indicati dal Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità “amministrativa” dell’ente medesimo. In tal caso, all’ente è sempre applicata una sanzione pecuniaria, ma sono previste anche la confisca di quanto ottenuto illecitamente e, nei casi più gravi, sanzioni interdittive di varia gravità fino alla pubblicazione della sentenza di condanna.

L’interesse sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire l’Ente, indipendentemente che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

Il vantaggio sussiste quanto l’Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La condizione essenziale dell’**interesse o vantaggio** degli Enti, quale elemento caratterizzante il reato, si realizza non solo nell’ipotesi in cui il comportamento illecito abbia determinato un profitto per l’Ente stesso ma anche nell’ipotesi in cui, in assenza di tale risultato, la condotta sia stata posta in essere nell’interesse degli Enti.

Il Decreto, tuttavia, ha previsto l'esonero della responsabilità, se l'Ente provvede all'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Con il preciso intento di migliorare progressivamente il livello di servizio offerto agli studenti e, contemporaneamente, salvaguardare i principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità richiesti, UniCamillus ha inteso adottare un Modello organizzativo conforme al D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il verificarsi di determinate categorie di reato allo scopo di non esporre gli Enti e le Organizzazioni alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Ma occorre sottolineare che prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico - sanzionatorio l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire l'adesione dell'organizzazione non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico, e di salvaguardia della soddisfazione di tutte le parti interessate può rappresentare un'opportunità.

L'adozione di un Modello Organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, costituisce anche un'ottima opportunità per migliorare il rapporto degli enti e delle organizzazioni con gli interlocutori ai quali sono rivolti i propri servizi ed in generale per migliorare la propria immagine pubblica.

Il Modello deve essere perciò visto come un utile sistema organizzativo per:

- migliorare la razionalizzazione "continua" dei processi;
- ridurre i conflitti interni;
- ottimizzare i costi e l'impiego delle risorse;
- migliorare l'efficacia nei rapporti con i propri interlocutori a salvaguardia della loro soddisfazione;
- allineare il comportamento di tutti gli operatori agli scopi ed agli obiettivi dell'organizzazione, stimolando la partecipazione al processo di miglioramento continuo.

Tale Modello è costituito da un complesso organico di principi, regole, procedure, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio finalizzato a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Il presente documento descrive tale Modello ed è stato predisposto in modo da rispondere a due principali esigenze:

- descrivere, per l'appunto, il Modello adottato in modo da essere agevolmente fruibile da parte dei soggetti tenuti ad applicarne le regole;
- essere utilizzabile ai fini delle necessarie attività d'informazione, di formazione e comunicazione.

UniCamillus ritiene infatti che una effettiva comprensione e attuazione del Modello permetta non solo di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma anche di migliorare la propria Governance limitando il rischio di commissione dei reati.

Pertanto il documento - accessibile senza restrizioni a tutti i soggetti interessati (dipendenti, collaboratori, fornitori, proponenti/assegnatari) – illustra con linguaggio volutamente semplice la struttura complessiva del Modello in tutte le sue componenti, rinviando ad altra documentazione specifica per la definizione dei comportamenti necessari per contrastare il rischio di accadimento

di illeciti da parte del personale proprio e dei collaboratori, e contemporaneamente per garantire il governo del sistema di controllo interno.

La documentazione è stata così articolata anche al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. La dinamica sociale e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – potranno rendere, infatti, necessaria l'integrazione del Modello adottato.

In particolare, l'articolazione del documento prevede la descrizione di:

- **Principi fondamentali del Decreto Legislativo 231/01** in termini di Reati presupposto (nell'Allegato 1 viene proposto il Catalogo Generale dei Reati ed una tabella riassuntiva con la descrizione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dei reati potenziali previsti dal D. Lgs. 231/2001);
- **Principi generali e finalità del Modello** adottato, del percorso attuato per giungere alla sua definizione, oltre alle modalità di approvazione ed aggiornamento del Modello stesso;
- **Sintesi** dei principi contenuti del **Codice Etico** che costituisce parte integrante del Modello (rinviano all' Allegato 2 per i dettagli);
- **Modello di Governance, articolazione organizzativa-** Sistema delle Deleghe e Organigramma e funzionigramma (Allegato 3 e Allegato 4);
- Modalità di **costituzione** dell'**Organismo di Vigilanza**, nonché le modalità di funzionamento dello stesso, (rinviano all'Allegato 5 per i dettagli relativi al Regolamento, all'Allegato 6 per la Scheda di evidenza ed all'Allegato 7 per la Scheda di segnalazione);
- **Sistema sanzionatorio** (rinviano all'Allegato 8 per la sua articolazione);
- **Modalità di comunicazione e formazione** per promuovere la più ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno di UniCamillus, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli ad esso connessi;
- **Analisi del Contesto e Risk Assessment e definizione** dello **schema di controllo interno** (rinviano all'Allegato 9 "Mappatura dei rischi "e alle Parti Speciali per i dettagli connessi ai protocolli di controllo).

2 I PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231

2.1 I REATI RILEVANTI AI FINI DEL D. LGS. N. 231/2001

Gli Enti sono responsabili ai sensi del Decreto qualora uno dei soggetti indicati nel precedente paragrafo (ovvero soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata) commetta, nell'interesse e/o a vantaggio degli Enti stessi, uno dei reati espressamente richiamati nel Decreto.

Al momento dell'aggiornamento del presente Modello, i reati previsti dal Decreto 231 (cd. "reati-presupposto") sono i seguenti:

1	Articolo 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 137/2023)
2	Articolo 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati ([articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019 e aggiornato dalla Legge 90/2024)]
3	Articolo 24-ter: Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4	Articolo 25: Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024)
5	Articolo 25-bis: . Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6	Articolo 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla Legge n. 206/2023]
7	Articolo 25-ter: Reati societari [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
8	Articolo 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9	Articolo 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006])
10	Articolo 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11	Articolo 25-sexies: Abusi di mercato [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 ed anche dal Regolamento UE 2023/1114 con riferimento alle attività di negoziazione di crypto-attività.]
12	Articolo 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
13	Articolo 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – Autoriciclaggio modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
14	Articolo 25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla Legge n. 137/2023 e dalla Legge n. 19/2024)
15	Articolo 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023)
16	Articolo 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

17	Articolo 25-undecies: Reati ambientali (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023)
18	Articolo 25-duodecies: Impiego irregolare lavoratori stranieri articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]
19	Articolo 25-terdecies: Reati di razzismo e xenofobia aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)
20	Articolo 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21	Articolo 25-quinquiesdecies: Reati tributari [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
22	Articolo 25-sexiesdecies: Contrabbando-diritti di confine [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]
23	Art.25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
24	Art.25-duodecies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
25	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
26	Articolo 26: Delitti tentati
27	Reati transnazionali L. n. 146/2006 che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa se commessi in modalità transnazionale
28	Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

Per ulteriori dettagli sulla definizione e descrizione dei reati si rimanda all'Allegato 1 -*Catalogo Generale dei Reati* - che riporta tutte le fattispecie delittuose rilevanti ai fini del Decreto sopra elencate.

I reati previsti fino ad oggi nel Decreto che a seguito del Risk assesment effettuato sono risultati ipoteticamente attuabili dalla UNICAMILLUS sono quelli considerati nelle Parti Speciali del presente modello nelle quali sono state individuate le aree a rischio, i processi sensibili e i soggetti apicali e/o subordinati che ne possono essere ipoteticamente responsabili.

Qualora il Legislatore dovesse estendere l'ambito di operatività del Decreto ad ulteriori fattispecie di reato, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il presente Modello.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive (su cui si veda il successivo par. 2.2) sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In ultimo, va rilevato che, a norma dell'art. 23 del Decreto, l'Ente è responsabile anche nel caso:

- a) di inosservanza delle sanzioni interdittive, ovvero qualora, essendo stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva, l'Ente violi gli obblighi o i divieti

ad esse inerenti;

- b) di reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.2 LE SANZIONI

Riscontrata la commissione di un reato rilevante ai fini del Decreto, l'accertamento della responsabilità dell'Ente è attribuito al Giudice penale competente a decidere della responsabilità della persona fisica che si assume aver commesso il reato.

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- (i) sanzioni pecuniarie, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

I. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Rispetto ad esse, il Legislatore ha introdotto un meccanismo di applicazione delle sanzioni "per quote". In forza di tale meccanismo, in sede di commisurazione della sanzione il Giudice penale determina:

- il numero delle quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, tenuto conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo di ciascuna quota, da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

II. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, comma 2, del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto 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 l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da Soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anche in via cautelare, qualora ricorrano i seguenti presupposti:

- sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il Giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

III. Confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è, ai sensi dell'art. 19 del Decreto, una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

IV. Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, una sanzione eventuale e può essere disposta solo nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la propria sede principale.

Delineati, in estrema sintesi, gli elementi caratterizzanti le sanzioni previste dal Decreto, va rilevato che, nell'ambito del procedimento in cui si discute della responsabilità dell'Ente, possono, inoltre, essere disposti sia il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto), sia il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente, qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

2.3 LE CONDIZIONI DI ESENZIONE

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano 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 di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli 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 sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse*, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

3 DEFINIZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI UNICAMILLUS.

3.1 PRINCIPI GENERALI

UniCamillus al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Università sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione e di Gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di UniCamillus.

In particolare, si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- Il Consiglio di Amministrazione nel fissare, le strategie e gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti formativi, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento dell'Università;
- L'Amministratore Delegato;
- Il Rettore;
- Il Senato Accademico a partire dalla sua costituzione;
- il Direttore Generale nel dare concretezza alle attività di direzione dell'Università, sia nella gestione delle attività interne che esterne;

- I componenti il Nucleo di Valutazione;
- i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività dell'Università e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- il Collegio di Disciplina;
- Il Comitato Etico di Ateneo;
- I Professori e i ricercatori;
- I dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con l'Università.

3.2 FINALITÀ DEL MODELLO

Le finalità del Modello sono quelle di prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'esercizio delle attività con particolare riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illegali e di determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di UniCamillus, nelle aree delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti dell'Università.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato, integrato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione di "attività sensibili" e, ove necessario, la loro conseguente corretta definizione procedurale.

Pertanto, il Modello predisposto da UniCamillus si fonda su un sistema strutturato di norme organizzative, operative e di attività di controllo che, nella sostanza:

1. sono basate sull'individuazione delle aree organizzative e dei processi che presentano criticità tali da ingenerare possibili situazioni a rischio-reato nella gestione delle attività, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto;
2. costituiscono un sistema normativo interno diretto a formalizzare l'adozione e l'attuazione dei processi decisionali all'interno dell'Università in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - il sistema normativo dei Protocolli, in cui confluisce anche il Codice Etico, che a sua volta fissa le linee di orientamento programmatiche tali da assicurare l'efficiente attuazione di procedure operative formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere e attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
 - un sistema di deleghe e di poteri chiaro e trasparente, che consenta di evidenziare con facilità i soggetti coinvolti nei diversi processi organizzativi, nel pieno rispetto del citato principio di separazione delle funzioni;
 - la definizione di una struttura organizzativa coerente ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara e organica attribuzione dei compiti, applicando una reale segregazione delle funzioni, assicurando che le responsabilità formalmente attribuite alla struttura organizzativa siano realmente attuate;
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività

potenzialmente a rischio reato;

4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché di curarne la diffusione al personale, ai collaboratori e ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con UniCamillus.

UniCamillus ritiene che, con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, unitamente all'emanazione e adozione di un Codice Etico si introduca, nella propria realtà operativa, l'opportuno strumento di sensibilizzazione di tutti i Dipendenti e Collaboratori dell'Università e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Docenti, Ricercatori, Studenti, Borsiti, Fornitori, Pubbliche Amministrazioni con cui intrattiene rapporti, ecc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, conformi alla politica cui si ispira l'Università nel perseguimento del proprio missione sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mira, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito e dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, dall'altro a consentire a UniCamillus di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

UniCamillus, dunque, intende adottare e garantire l'efficace attuazione del Modello, non solo ai fini dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma anche per migliorare la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

3.3 IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

Le fasi in cui si è articolato il percorso che ha portato alla definizione del Modello, sono state articolate nelle seguenti attività di analisi:

- esame dell'assetto organizzativo e del modello di controllo esistente;
- mappatura delle attività a rischio reato ex d.lgs. n. 231/2001;
- definizione delle procedure e dei protocolli di controllo relativi alle attività direttamente o indirettamente sensibili ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- definizione del Codice Etico;
- definizione delle linee guida relative al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione del sistema disciplinare –sanzionatorio;
- definizione delle attività di formazione e comunicazione del Modello.

3.4 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello così predisposto, a seguito delle attività sopra richiamate, è costituito complessivamente da:

- ❖ **Parte Generale** che riporta la sintesi dei principi generali e la descrizione del Modello con tutte le componenti caratteristiche;
- ❖ **Parti Speciali** che descrivono invece le condotte che possono integrare i reati presupposto, individuano le attività dell'Ateneo nelle quali questi potrebbero essere commessi, e disciplinano le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività, poste a presidio della legalità della condotta di UniCamillus;

- ❖ **Catalogo generale dei Reati presupposto:** che descrive i reati presupposto previsti dal decreto 231/01 (Allegato 1);
- ❖ **Codice Etico** (Allegato 2): che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività portate avanti dall'Università, assunti dagli amministratori e dal comitato esecutivo, dai dipendenti e collaboratori ed applicabili agli altri Destinatari così come dettagliati nel Codice Etico stesso;
- ❖ **Organigramma e Funzionigramma** (Allegato 3 e Allegato 4): che esplicitano rispettivamente la struttura organizzativa dell'Università e le responsabilità e i compiti di ciascuna funzione;
- ❖ **Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza** (Allegato 5 comprese Scheda di Evidenza Allegato 6 e Scheda di Segnalazione Allegato 7): che descrive le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- ❖ **Sistema Sanzionatorio** (Allegato 8): che descrive le sanzioni previste e applicabili a tutti i destinatari nel caso di mancata attuazione o di violazione delle prescrizioni previste dal Codice Etico e dal Modello, e che costituiscono condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso, secondo quanto prevede l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto;
- ❖ **Mappatura dei Rischi** (Allegato 9): che è l'analisi di risk assesment effettuata con lo scopo di esaminare le ipotesi di reato previste dal Decreto 231/01, delineando per ciascuna di esse i rischi di realizzazione e la rilevanza o meno in relazione all'attività concretamente svolta da UniCamillus, e le misure di tutela già previste dall'Università e quelle invece da implementare per rafforzare i presidi di controllo e garantire la prevenzione nelle aree che sono risultate sensibili e a maggior rischio reato.

I protocolli di controllo sono strettamente correlati alle aree di attività a rischio e sono quindi riportati all'interno delle parti speciali e dei regolamenti interni e delle procedure organizzative. Tali procedure sono relative sia alle "attività sensibili" (direttamente correlate ai reati) ai sensi dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001, sia alle attività indirettamente connesse ai reati (processi di supporto quali ad esempio gli acquisti, la gestione del personale, la gestione dei sistemi informativi), sia alle attività associate alle verifiche dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello.

Per quanto riguarda quindi i protocolli occorre fare riferimento agli specifici regolamenti e alle singole procedure operative emesse da UniCamillus e conservate presso gli archivi delle funzioni interessate e rese disponibili all'Organismo di Vigilanza.

3.5 ADOZIONE, ATTUAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come meramente facoltativa e non obbligatoria, l'Università – in conformità con le proprie politiche ed in linea con gli indirizzi strategici – ha comunque ritenuto opportuno procedere alla elaborazione del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare l'efficace applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, insieme al Rettore e al Direttore Generale, garantiscono l'efficace applicazione del Modello.

A tal fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare il controllo sull'attuazione del Modello stesso, secondo quanto successivamente descritto e sulla base delle procedure relative alla valutazione e alla verifica applicativa e per mezzo dei poteri e delle funzioni di cui esso è investito, secondo il Regolamento proprio dell'organo.

Lo stesso Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di dare impulso e di coordinare in via generale, all'interno della struttura organizzativa di UniCamillus, anche mediante verifiche sul sistema

informatico, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, al fine di una sicura, corretta ed omogenea attuazione.

Essendo il Modello atto dell'Organo Dirigente, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001, sia l'adozione che le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione in quanto titolari del potere di adozione e modifica del Modello.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO UNICAMILLUS

4.1 PRESENTAZIONE DI UNICAMILLUS E IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Saint Camillus International University of Health and Medical Sciences (UniCamillus) è un'Università nata per dedicarsi esclusivamente alle Scienze Mediche e rivolta in particolare a giovani non comunitari o a studenti comunitari che dimostrino un interesse scientifico e professionale nei confronti di problematiche sanitarie presenti particolarmente nei Paesi in Via di Sviluppo (PVS).

L'università ha una vocazione umanitaria e si ispira a Camillo De Lellis, la cui figura è di ispirazione alla missione dell'Università; alla fine del sedicesimo secolo contribuì in modo sostanziale a definire i criteri e le modalità organizzative di un'efficiente assistenza sanitaria, giungendo a scrivere e ad adottare il primo protocollo moderno di assistenza ospedaliera e definendo i principi di base del rispetto e della dignità del paziente.

L'Ateneo UniCamillus è stato istituito con Decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca in data 28 novembre 2017, ai sensi dell'art. 1 del R.D. 31 agosto 1933 n. 1952 e dunque è una Università non statale legalmente riconosciuta con personalità giuridica e autonomia didattica, amministrativa e organizzativa che ha preventivamente ottenuto l'approvazione del Regolamento di Ateneo e degli Ordinamenti Didattici il 20 giugno 2017 da parte del CUN (Consiglio Nazionale Universitario) e l'accreditamento da parte del ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e di Ricerca) il 5 settembre 2017.

In data 22 aprile 2024 il Consiglio di Amministrazione, a seguito della notevole crescita subita nel corso degli anni successivi alla sua istituzione, ai sensi ed in conformità del combinato disposto degli articoli 2500 ter, 2500 septies, 2500 octies e 2500 novies c.c., ha ritenuto di procedere alla trasformazione dell'ente in **società a responsabilità limitata** con la seguente ragione sociale **Saint Camillus International University of Health s.r.l.**, in breve **UniCamillus University s.r.l.** o **UniCamillus s.r.l.**, con sede sociale in Via s. Alessandro n. 8 e con un capitale sociale di euro 1.000.000,00 sottoscritto al 100% dalla società European Health Development s.r.l. conservando ai sensi dell'art. 2498 c.c., i diritti e gli obblighi preesistenti e proseguenti in tutti i rapporti anche processuali inerenti all'ente, essendovi continuità di patrimonio e riconfermando come Presidente del Consiglio di Amministrazione il Prof. Giovan Crisostamo Profita (come risultante da atto notarile n. 8.267/ Repertorio 20.843 Registrato a ROMA 4 Il 03/05/2024 Al n. 14193 Serie 1), che nel gennaio 2025 è stato nominato dal CdA anche Amministratore Delegato.

Tale nuova forma giuridica è stata ritenuta dal Consiglio di Amministrazione lo strumento che meglio si confà alle prospettive di sviluppo dell'Ateneo che si intende perseguire e la decorrenza delle relative attività come società, come previsto dall'art. 2436 c.c., è avvenuta a far data dal 15 ottobre 2024 a seguito dell'iscrizione nel Registro delle Imprese di Roma effettuata in data 14 ottobre 2024.

La società ha per oggetto la promozione e erogazione della formazione universitaria nell'ambito delle scienze mediche e delle altre affini, economiche e sociali finalizzate al mondo della salute al servizio della comunità internazionale, con particolare attenzione alle popolazioni con gravi deficit di copertura

sanitaria.

Lo scopo dell'Università è quello di formare tali studenti sia sotto il profilo professionale che sotto quello etico ed umanitario in modo da permettergli di acquisire la formazione teorico pratica necessaria per metterli in condizione di esercitare le professioni sanitarie e dirigenziali di istituti socio-sanitari con adeguata autonomia professionale.

L'Università intende contribuire ad affrontare la drammatica carenza di operatori sanitari che, secondo unanimi stime dell'Organizzazione mondiale della sanità e di molti altri autorevoli organismi internazionali, rappresenta una delle maggiori piaghe dell'umanità.

L'Università si propone di dare agli studenti un'ampia formazione che consenta una preparazione di alto livello da conseguire anche attraverso rapporti di collaborazione con Università nazionali ed internazionali che intendono impegnarsi sulle stesse finalità.

Per il perseguimento di tali obiettivi l'Università realizza anche attività di ricerca, sperimentazione e studio con particolare attenzione alle patologie presenti nei Paesi con maggiori problematiche sanitarie.

Svolgerà, altresì, attività di aggiornamento e assistenza a distanza del personale sanitario, tramite lo strumento della teledidattica e della telemedicina, realizzando anche un network permanente di formazione continua tra gli operatori sanitari impegnati nei vari Paesi.

L'Università promuove la cooperazione universitaria, lo scambio e il dialogo interculturale attraverso attività che valorizzino l'enorme patrimonio costituito dalla eterogeneità della provenienza degli studenti.

L'Università assicura la libertà di ricerca e di insegnamento garantita dalla Costituzione italiana. Professori, ricercatori, personale tecnico amministrativo e studenti, quali componenti dell'Università, contribuiscono, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, al raggiungimento dei fini istituzionali.

L'Università cura l'istruzione universitaria a tutti i livelli degli ordinamenti didattici previsti per legge, opera nel campo della formazione superiore, attraverso scuole di specializzazione, corsi di perfezionamento, di aggiornamento, master universitari, seminari, nonché attraverso attività propedeutiche all'insegnamento superiore e all'esercizio delle professioni. Essa cura altresì la formazione e l'aggiornamento del proprio personale e può attivare iniziative editoriali, in particolare di tipo multimediale.

L'Università può conferire titoli di laurea (L) e laurea magistrale (LM), diplomi di specializzazione (DS) e dottorati di ricerca (DR) al termine dei rispettivi corsi di studio.

Può altresì rilasciare master di I° e II° livello al termine di corsi di perfezionamento scientifico ed alta formazione permanente e ricorrente successivi al conseguimento della laurea e della laurea magistrale.

L'Università può rilasciare inoltre specifici attestati relativi ai corsi di alta specializzazione e di perfezionamento e alle altre attività istituzionali da essa organizzate.

Per il raggiungimento delle proprie finalità, l'Università intrattiene rapporti con enti pubblici e privati, italiani ed esteri. Può stipulare contratti e convenzioni per attività didattica e di ricerca, di consulenza professionale e di servizio a favore di terzi. Può costituire, partecipare e/o controllare società di capitali, e costituire centri e servizi interdipartimentali e interuniversitari e intrattenere collaborazioni nel campo della ricerca, della didattica e della cultura. Può altresì promuovere, e partecipare a consorzi con altre Università, organizzazioni ed enti pubblici e privati, italiani e stranieri.

Per favorire il confronto su problemi connessi all'attuazione dei propri fini istituzionali l'Università può istituire sedi secondarie anche in altre città italiane ed europee nel rispetto delle linee generali di indirizzo della programmazione ministeriale

Nel corso del 2024 sono state avviate le due sedi corsuali di Venezia e Cefalù per la frequentazione del Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia.

Come azienda Sanitaria di riferimento è stata individuata la ASL Roma 6, che comprende strutture

ospedaliere per l'attuazione dell'integrazione tra assistenza, didattica e ricerca, all'interno del nuovo Ospedale dei Castelli Romani, ma l'Ateneo ha stipulato convenzioni con altre strutture presso le quali gli studenti possono svolgere il tirocinio formativo.

L'Università rilascia titoli di studio previsti dalla vigente legislazione nazionale per le università statali legalmente riconosciute.

L'attuale offerta formativa è la seguente:

- Laurea magistrale in Medicina e Chirurgia (Classe LM-41 medicina e chirurgia) in lingua inglese presso la sede di Roma
- Laurea magistrale in Medicina e Chirurgia (Classe LM-41 medicina e chirurgia) in lingua italiana presso la sede di Cefalù
- Laurea magistrale in Medicina e Chirurgia (Classe LM-41 medicina e chirurgia) in lingua italiana presso la sede del Lido di Venezia
- Laurea magistrale a ciclo unico in Odontoiatria e Protesi Dentaria (LM-46)
- Laurea in infermieristica (Classe L/SNT1 professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria)
- Laurea in ostetricia (Classe L/SNT1 professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria)
- Laurea in fisioterapia (Classe L/SNT2 professioni sanitarie della riabilitazione)
- Laurea in tecniche di laboratorio biomedico (Classe L/SNT3 professioni sanitarie tecniche)
- Laurea in tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia (Classe L/SNT3)
- Laurea Magistrale in Scienza della Nutrizione Umana (LM-61)
- Corsi TFA di specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità
- Corsi Abilitanti 30 CFU (ex art.13 DPCM 4 agosto 2023)
- Molteplici Master di Primo e di Secondo Livello
- Corsi di perfezionamento professionale

L'Università effettua attività di Ricerca Scientifica attraverso partenariati con centri di ricerca, sulle "emergenze" dei Paesi meno sviluppati, quali HIV/AIDS, Tubercolosi e Malaria e, soprattutto sulle Neglected Tropical Diseases (NTDs).

Nel corso del 2022 ad oggi sono stati inoltre attivati i seguenti servizi:

- **Sportello di Ascolto e di Counseling che** è uno spazio di ascolto attivo e di sostegno rivolto allo studente per aiutarlo a confrontarsi con un esperto in alcuni momenti del proprio percorso accademico che possono essere fonte di disagio o di difficoltà nel raggiungimento dei propri obiettivi. Lo sportello mira alla promozione del benessere personale dello studente attraverso il riconoscimento delle proprie risorse, degli eventuali fattori che ostacolano il perseguimento dei propri obiettivi e la promozione della "autoefficacia".
Si può accedere allo sportello previo appuntamento negli orari e spazi indicati nel sito istituzionale dell'Ateneo nel link <https://www.unicamillus.org/it/sportello-di-ascolto-e-di-counseling/>
- **CLA (Centro Linguistico di Ateneo):** è Il Centro Linguistico di Ateneo di UniCamillus istituito per promuovere l'insegnamento e l'apprendimento delle lingue incentivando lo studio in autonomia e fornendo servizi di consulenza specializzata a sostegno degli studenti per i quali vengono organizzati dei corsi di lingua preceduti da un test di italiano e inglese finalizzato a valutare il livello di posizionamento linguistico italiano inglese per gli studenti che ne fanno richiesta per i quali viene data

diffusione mediante il sito all'indirizzo <https://www.unicamillus.org/it/cla-il-centro-linguistico-di-ateneo/>

- Lo **Sportello Disabilità/DSA** è il punto informativo per gli studenti con disabilità e con DSA. In particolare per i **Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA)** stante le attuali disposizioni di legge, l'Ateneo offre agli studenti con DSA quanto esplicitato nell'art. 5, comma 4, della Legge 170/2010 e dal Decreto Ministeriale 277/2019, ossia la possibilità di fruire, a partire dai test di ammissione di adeguati strumenti compensativi.
https://unicamillus.org/wp-content/uploads/vademecum_dsa_settembre_2024.pdf
- Il **Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità** che si occupa di promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità, di contrastare ogni possibile forma di violenza o discriminazione e di favorire il benessere organizzativo all'interno della comunità professionale dell'Ateneo, promuovendo iniziative che mirano alla diffusione della conoscenza e alla tutela delle politiche antidiscriminatorie e delle pari opportunità. <https://unicamillus.org/ateneo/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita/>
- **Garante della Comunità Studentesca**: La Garante ha il compito d'intervenire, anche sulla base di istanze motivate presentate dagli studenti, per segnalare eventuali limitazioni dei loro diritti, raccogliere le istanze, le osservazioni e le proposte delle studentesse e degli studenti e compiere accertamenti. Riferisce al Preside di Facoltà che, in relazione al caso concreto, adotta gli atti di competenza.
<https://unicamillus.org/ateneo/garante-della-comunita-studentesca/>

4.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE UNICAMILLUS

Il sistema di corporate governance dell'Università come previsto dall'art. 5 dello Statuto risulta attualmente così articolato:

- a. Assemblea dei soci;
- b. Consiglio di Amministrazione;
- c. Presidente;
- d. Amministratore Delegato;
- e. Rettore
- f. Senato Accademico
- g. Direttore Generale
- h. Nucleo di valutazione
- i. Organo di controllo
- j. Comitato esecutivo (ove nominato)
- k. Collegio di disciplina

a) Organi di governo centrale

- **Consiglio di Amministrazione (artt. 7 – 8 – 9 dello Statuto)**

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Università, fatte salve le attribuzioni dei soci e degli organi previsti dalla Legge e dallo statuto, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dello scopo sociale, tra cui anche la nomina del Rettore e del Direttore Generale e dei Presidi di Facoltà Dipartimentali e dei Presidenti dei Corsi di laurea scelti tra i relativi docenti.

- **Il Comitato Esecutivo (art. 9 dello Statuto)**

Il Comitato esecutivo, quando istituito, è formato da tre o cinque componenti, tra cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione o se impossibilitato, dal Vice Presidente e Rettore. Il Comitato esecutivo quando costituito delibera in base ai poteri ad esso delegati dal consiglio di amministrazione e in caso di urgenza può deliberare anche in ordine alle materie di competenza del Consiglio di amministrazione, con ratifica delle stesse nella prima riunione successiva.

- **Il Presidente del Consiglio di Amministrazione (art. 11 dello Statuto)**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è il legale rappresentante dell'università che deve garantire l'adempimento delle finalità statutarie e assicurare l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e/o del comitato esecutivo se costituito che esercita tutte le funzioni

espressamente attribuite dallo statuto tra cui la convocazione del Consiglio e la proposta di nomina del Rettore.

- **Il Consigliere Delegato, ove nominato (art. 13 dello Statuto)**

Il Consigliere Delegato svolge le funzioni conferitegli con delega dal Consiglio di Amministrazione e sostituisce, in caso di assenza o di impedimento, il Presidente, quando non sia stato nominato un Vice Presidente.

- **Il Rettore (art. 14 dello Statuto)**

Il Rettore esercita le funzioni di indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività scientifiche e didattiche dell'Università.

In particolare il Rettore rappresenta l'Università nelle manifestazioni accademiche e culturali e nel conferimento dei titoli accademici; cura l'osservanza delle norme concernenti l'ordinamento universitario; vigila sull'espletamento dell'attività didattica e scientifica; fa parte di diritto, per la durata del suo mandato, del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo ove costituito; convoca e presiede il senato accademico e ne assicura il coordinamento con il consiglio di amministrazione; assicura l'esecuzione delle delibere del consiglio di amministrazione in materia didattica e scientifica; formula proposte e riferisce al consiglio di amministrazione sull'attività didattica e scientifica dell'Università; fissa direttive organizzative generali per assicurare l'efficienza; esercita nei procedimenti disciplinari a carico del personale accademico le funzioni attribuitegli dalla legislazione vigente e dal regolamento generale; spetta al rettore l'irrogazione delle sanzioni disciplinari non più gravi della censura nei confronti di professori e ricercatori; esercita le funzioni disciplinari nei confronti degli studenti ai sensi della normativa vigente e del regolamento generale.

- **Il Senato Accademico (art. 15 dello Statuto)**

Il Senato Accademico è composto dal Rettore che lo presiede, dai prorettori, se nominati, e dai Presidi di Facoltà.

Alle sedute del Senato accademico, partecipa, con diritto di voto consultivo, il Direttore Generale della Università con funzioni di segretario dello stesso senato. In particolare, esercita tutte le attribuzioni in materia di coordinamento ed impulso scientifico e didattico. Inoltre, compete al senato accademico: approvare il regolamento didattico di Ateneo previa acquisizione del parere favorevole del consiglio di amministrazione; formulare proposte ed esprimere pareri al consiglio di amministrazione sui programmi di sviluppo dei corsi di studio dell'Università, sugli indirizzi dell'attività di ricerca e sui criteri di ammissione degli studenti, di concerto con i consigli di facoltà dipartimentali; adottare nei confronti degli studenti i provvedimenti disciplinari più gravi della censura.

b) Struttura e Organizzazione dell'Università

- **Facoltà dipartimentali (art. 16 dello Statuto)**

Alle Facoltà Dipartimentali sono attribuite le funzioni finalizzate allo svolgimento della ricerca scientifica, delle attività didattiche e formative, nonché delle attività rivolte all'esterno ad esse correlate o accessorie.

Alle singole Facoltà Dipartimentali afferisce il personale docente che opera in aree scientifiche disciplinari omogenee o affini, che condivide una prospettiva didattica comune o gli stessi interessi di ricerca.

- **Presidi delle Facoltà dipartimentali (art. 17 dello Statuto)**

I Presidi della Facoltà rappresentano la Facoltà Dipartimentale negli atti accademici propri, curano l'attuazione delle delibere di propria competenza, hanno il compito di vigilare sulle attività didattiche, le attività scientifiche e i servizi che fanno capo alla Facoltà Dipartimentale.

- **Consigli di Facoltà dipartimentali (art. 18 dello Statuto)**

I Consigli di Facoltà Dipartimentali:

- a) curano la programmazione delle attività didattiche e scientifiche nonché la verifica del loro svolgimento e la valutazione dei risultati;
- b) organizzano la didattica e, d'intesa con il Centro Integrato di Ricerca, le attività di ricerca della Facoltà Dipartimentale;
- c) verificano l'assolvimento degli impegni didattici e di ricerca del personale docente;

- d) propongono al Senato Accademico l'assegnazione dei posti di ruolo per la Facoltà Dipartimentale;
- e) approvano le proposte di bando per il conferimento delle supplenze, degli incarichi e dei contratti di insegnamento, predisposti dalle Giunte di Facoltà Dipartimentali.

- **Giunte di facoltà dipartimentali (art. 19 dello Statuto)**

Le Giunte di Facoltà Dipartimentali, nominate dal Consiglio di Amministrazione:

- a) predispongono e aggiornano l'offerta formativa dei diversi corsi di studio secondo le norme vigenti e le indicazioni degli Organi di Governo dell'Università;
- b) sulla base di valutazione comparativa tra i candidati, propongono al Senato Accademico il conferimento degli incarichi e dei contratti di insegnamento previsti nei bandi;
- c) approvano i piani di studio;
- d) propongono al Senato Accademico la nomina dei Delegati di Corso di Studio, che rispondono alle Giunte di Facoltà Dipartimentali;
- e) danno pareri al Senato Accademico sul numero massimo di studenti da ammettere per ciascun anno accademico e sulle relative modalità;
- f) approvano e propongono agli organi superiori la stipula di contratti e convenzioni per il finanziamento delle attività di ricerca delle Facoltà Dipartimentali da parte di soggetti pubblici e privati;
- g) su proposta del Preside o su mandato del Consiglio di Facoltà Dipartimentale curano ogni altra questione rilevante per il funzionamento della Facoltà Dipartimentale.

- **Centro Integrato di Ricerca (art. 20 dello Statuto)**

Il Centro Integrato di Ricerca (CIR) è la struttura di riferimento interfacoltà dipartimentale per la promozione ed il sostegno delle attività di ricerca e delle collaborazioni scientifiche, nonché per la gestione amministrativo-finanziaria a servizio dei programmi di ricerca delle Facoltà Dipartimentali.

Il CIR assicura la corretta gestione dei fondi per le attività di ricerca, per le pubblicazioni e per le collaborazioni scientifiche.

- **Advisory Board (art. 21 dello Statuto)**

L'Advisory Board è costituito da personalità della società civile nazionale e internazionale che hanno operato al massimo livello nel proprio campo di attività professionale realizzando altissimi risultati riconosciuti universalmente.

2. L'Advisory Board si riunisce almeno una volta l'anno ed ha il compito di proporre strategie per lo sviluppo dell'Università ed implementare il network dei sostenitori.

Inoltre, esprime pareri e valutazioni sulle materie ad esso sottoposte dal Presidente o dal Consiglio di Amministrazione.

3. I membri dell'Advisory Board sono nominati dal Consiglio di Amministrazione per un mandato triennale rinnovabile su proposta del Presidente dell'Università che, di comune accordo col Rettore, ne sceglie anche il Presidente.

- **Direttore Generale (art. 22 dello Statuto)**

Il Direttore Generale sovrintende all'attività amministrativa dell'Università, è responsabile dell'organizzazione dei servizi e del personale tecnico-amministrativo, assicura i flussi informativi che permettono al Consiglio di Amministrazione e al comitato esecutivo l'assunzione delle relative decisioni. Il Direttore Generale può partecipare senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

- **Organi Consultivi e di Verifica (art. 23 dello Statuto)**

Sono Organi di Verifica il Nucleo di Valutazione di Ateneo, l'Organo di Controllo e il Collegio degli Studenti

- **Nucleo di valutazione interno (art. 24 dello Statuto)**

Il Nucleo di valutazione interno svolge funzioni di valutazione interna della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio.

- **Organo di Controllo -Collegio Sindacale (art. 25 dello Statuto)**

Il Collegio Sindacale, nominato dai soci, è costituito da tre membri effettivi e due supplenti.

Il Collegio Sindacale, quale organo di controllo della società, ha i doveri e i poteri di cui agli artt.

2403 e 2403-bis cod. civ. e potrà inoltre esercitare il controllo contabile; in tale caso il collegio sindacale dovrà essere integralmente costituito da revisori contabili iscritti nel Registro istituito presso il Ministero della giustizia.

- **Consiglio degli Studenti (art. 26 dello Statuto)**

Il Consiglio degli Studenti è organo consultivo dell'Università e di coordinamento dell'attività dei rappresentanti degli studenti.² In particolare il Consiglio degli Studenti:

- a) formula proposte e, se richiesto, esprime parere su questioni attinenti all'attività didattica, ai servizi per gli studenti e al diritto allo studio;
- b) esprime parere sulla organizzazione delle prestazioni a tempo parziale degli studenti per attività di supporto alla didattica, alla ricerca e al diritto allo studio;
- c) predispone il regolamento per il proprio funzionamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione.

- **Comitato Etico di Ateneo (CEA)**

Il CEA ha il compito di valutare le condizioni di eticità dei protocolli di sperimentazione e verificare che vengano salvaguardati la sicurezza, l'integrità e i diritti dei pazienti che partecipano agli studi. Le finalità del Comitato Etico consistono pertanto in una valutazione complessiva della sperimentazione, con particolare attenzione alla sussistenza dei requisiti in materia di copertura assicurativa, contenuto innovativo della sperimentazione, informativa privacy e consenso informato. Il Comitato Etico, inoltre, formula pareri in relazione a questioni etiche collegate all'attività assistenziale, allo scopo di proteggere e promuovere i valori della persona umana

4.3 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA UNICAMILLUS

La **struttura organizzativa** UniCamillus è orientata a garantire, da un lato, la separazione dei compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. A tale proposito, UniCamillus si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, procedure, ordini di servizio, etc.) improntati ai principi generali di:

- conoscibilità dei processi e di coloro che operano all'interno dell'Ateneo;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con la completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

La valutazione dell'assetto organizzativo è stata effettuata mediante l'analisi della documentazione relativa all'articolazione organizzativa e la successiva conduzione di interviste dirette a tutti gli interlocutori.

In particolare, la struttura organizzativa è quella illustrata nell'Organigramma riportato in allegato al presente modello (Allegato 3) .

Ai fini dei principi del D. Lgs. 231/2001 i Responsabili delle Aree e Funzioni indicate in organigramma assumono il ruolo di **Responsabili Interni** delle aree a rischio relative ai processi di propria competenza.

4.4 IL SISTEMA DELLE PROCEDURE DI UNICAMILLUS

UniCamillus ha adottato un complesso di procedure al fine di regolamentare il corretto ed efficiente svolgimento delle attività e dei servizi erogati.

Nell'articolazione organizzativa dell'Università sono stati individuati e distinti i seguenti processi di gestione documentati in specifici regolamenti interni integrati, quando necessario da specifiche procedure gestionali – operative, periodicamente aggiornate per cambiamenti organizzativi e/o

normativi:

- **Processi di gestione operativa per l'erogazione delle attività formative:**

- Gestione Reclutamento docenti e Ricercatori a tempo determinato
- Gestione immatricolazione studenti
- Gestione Tasse e Contributi
- Gestione Borse di Studio
- Gestione Offerta Formativa

ed altre specifiche procedure/istruzioni operative più di dettaglio relative alle attività di:

- Prenotazione esami, accettazione esami
- Gestione esami
- Prenotazione tutor
- Rilevazione presenze
- Counseling service
- Attività di traduzione CLA
- Riconoscimento DSA
- Procedura per la rilevazione del grado di soddisfazione degli studenti in merito al tirocinio curriculare dei vari Corsi di Laurea
- Procedura per la rilevazione della qualità percepita da parte degli enti ospitanti i tirocini dei vari Corsi di Laura

- **Processi di Organizzazione e Amministrazione:**

- Selezione e assunzione del personale dipendente
- Pianificazione del fabbisogno del Personale Tecnico Amministrativo
- Acquisto di beni e servizi (comprese consulenze)
- Definizione, gestione e controllo del budget
- Contabilità e Bilancio
- Gestione Flussi Finanziari

- **Processi strumentali e di supporto alle attività operative:**

- Definizione, gestione e controllo del budget
- Contabilità e Bilancio
- Gestione Flussi Finanziari

- **Processi strumentali e di supporto alle attività operative:**

- Gestione sicurezza e tutela del lavoro
- Gestione dei rifiuti
- Gestione di Contributi e Finanziamenti
- Gestione Rapporti amministrativi e istituzionali con la PA
- Gestione del Contenzioso e dei Rapporti con l'autorità giudiziaria
- Accesso agli Atti
- Controllo veridicità dei titoli, dichiarazioni e atti di notorietà
- Gestione Sponsorizzazione e Pubblicità
- Gestione Flussi Informativi verso Organismo di Vigilanza
- Segnalazione di illeciti e irregolarità e disciplina della tutela del segnalante (c.d. whistleblowing)
- Gestione sistemi Informativi
- Amministratori di Sistema concernente la nomina, le funzioni e le attività di monitoraggio revisione e controllo
- Gestione Autorizzati
- Procedura in materia di Data Breach
- Procedura per l'esercizio dei diritti degli interessati, ai sensi degli artt. 15-22 del Regolamento

UE/679/2016

I processi gestionali e di supporto dell'Università sono disciplinati da specifici regolamenti e/o procedure finalizzati a regolamentare l'operatività dell'Ente in coerenza con le disposizioni normative di riferimento vigenti tra cui a titolo indicativo e non esaustivo:

- Legge 243/1991 relativa al finanziamento delle Università non statali legalmente riconosciute
- Decreto Ministeriale n.270/2004 recante il regolamento sull'autonomia didattica degli Atenei;
- Legge 240/ 2010 relativa agli interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario;
- Decreto Legislativo n. 19/2012 recante la previsione di un sistema di accreditamento per le Università a norma della legge 240/2010
- Decreto Ministeriale n. 47/2013 relativi agli standard quali-quantitativi necessari all'accREDITAMENTO iniziale delle sedi e dei corsi di studio;
- Decreto Ministeriale n. 827/2013 relativo alle Linee Generali di Indirizzo per la Programmazione relativo al triennio 2013/2015
- Decreto Ministeriale n. 987/2016 sui criteri e gli indicatori per l'accREDITAMENTO iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio
- Decreto Ministeriale del 28 novembre 2017 istitutivo della Università Sant Camillus
- Norme relative all'antiriciclaggio, in tema di transazioni finanziarie (D.Lgs. 231/2007 e s.m.i.);
- Norme sulla Tracciabilità dei flussi finanziari (Legge 13 agosto 2010 n. 136, così come modificato e integrato dalla Legge 17 dicembre 2010 n. 217 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 novembre 2010, n. 187 e s.m.i.);
- Norme sulla Sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 81/2008);
- Norme in materia ambientale (Legge 152/2006)
- Regolamento UE 679/2016 (Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali).

In ogni caso, la regolamentazione delle attività e delle responsabilità di ciascuna attività gestionale-operativa avviene in **conformità ai seguenti principi**:

- ❖ la **separazione di funzioni**, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'effettuazione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
- ❖ la **documentazione di ciascun passaggio rilevante del processo**: il principio assume un ruolo fondamentale nel caso di transazioni e operazioni economiche, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che chiariscano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- ❖ **adequati livelli di formalizzazione ed informazione**;
- ❖ la **costituzione di un sistema chiaro di responsabilità, deleghe e procure**.

I regolamenti interni e/o le procedure da seguire sono descritti in documenti, formalizzati sulla base di standard predefiniti, nel cui ambito trovano apposta ed espressa indicazione:

- l'oggetto del regolamento e/o della procedura, ovvero il processo, l'area o l'attività che si intende disciplinare;
- i riferimenti normativi e le relazioni con altri processi interni;
- le unità o i ruoli organizzativi coinvolti e le responsabilità ad essi attribuite;
- le modalità operative per ciascuna fase di attività.

I regolamenti sono disponibili nella intranet aziendale e anche sul sito dell'Ente e sono resi disponibili all'Organismo di Vigilanza e agli altri organi di controllo che ne facciano richiesta.

UniCamillus ha, inoltre, implementato, nell'ambito della propria intranet, un'apposita “**Sezione Modello 231- Regolamenti e Procedure di controllo interno**” nella quale sono condivise e consultabili da tutte le funzioni i regolamenti e le procedure vigenti nel proprio ambito e di specifica competenza di ciascuna funzione, il cui elenco si riporta in allegato al presente Modello.

DESCRIZIONE DELLE DELEGHE DI UNICAMILLUS

Il conferimento di poteri, procure e responsabilità dell'Università avviene con specifico riferimento ai ruoli definiti nell'ambito della struttura organizzativa e in coerenza con lo Statuto.

Solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere in nome e per conto di UniCamillus, obbligazioni verso terzi.

Il processo di gestione di poteri, procure e responsabilità è finalizzato al rispetto dei principi di certezza, trasparenza e tracciabilità anche in relazione alla necessità di prevenire la commissione dei reati.

Il rispetto di tali principi è basato sui seguenti postulati:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati (il limite va circostanziato prendendo in considerazione sia il rispetto della segregazione delle funzioni in termini di separazione delle responsabilità tra autorizzazione, esecuzione e controllo che i limiti di importo delle spese da autorizzare);
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e previste dallo Statuto;
- il rispetto del principio di “tracciabilità”, richiamato, in particolare, nel D. Lgs. 231/2001, è garantito dal supporto documentale che consente di attestare formalmente la titolarità delle responsabilità attribuite ai procuratori.

Con riferimento ai limiti dei poteri essi sono indicati, a seconda dei casi previsti da conferimento/attribuzione e quindi rintracciabili:

- nei verbali del Consiglio di Amministrazione;
- direttamente in ciascuna procura/delega.

In nessun caso i poteri conferiti possono porre le condizioni per superare quanto previsto nelle procedure e viceversa.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi in genere, per conto di UniCamillus devono essere dotati di delega formale.

Le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma; esse devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato ed il soggetto (organo ed individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente; il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

In particolare, il sistema di deleghe e poteri formalizzato alla data di redazione del Modello e sinteticamente schematizzato nella tabella qui di seguito, fa riferimento a quanto riportato:

- nello “Statuto di UniCamillus”
- nel “Regolamento didattico dell'Università”
- nei “verbali del Consiglio di Amministrazione con all'oggetto le deleghe attribuite”
- nelle “procure speciali” specificatamente ed eventualmente attribuite

Titolare del Potere	Descrizione di Poteri e Deleghe
Consiglio di Amministrazione (Artt. 7 8 9 Statuto)	Il Consiglio, composto dal Rettore, da sei a 11 consiglieri (anche non soci) nominati dalla società, un rappresentante dei docenti di riferimento, ha i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatte salve le attribuzioni degli altri organi previsti dallo Statuto ed in particolare: a) determinare l'indirizzo generale di sviluppo dell'Università in funzione delle finalità istituzionali; b) decidere sulle questioni patrimoniali dell'Università; c) deliberare sulle proposte di modifiche statutarie, la cui approvazione è rimessa ai soci ai sensi dell'art. 2479 c.c. Per le materie relative all'ordinamento didattico delibera su proposta del Senato Accademico; d) deliberare sulle modifiche ai Regolamenti per l'amministrazione, la finanza e la contabilità; e) approvare eventuali altri Regolamenti che lo Statuto non attribuisca a organi diversi; f) nominare il Presidente. Può, altresì, nominare al proprio interno un Vice Presidente, che sostituisce il Presidente in caso di assenza o di impedimento e un Consigliere delegato. In particolare, spetta al Consiglio di Amministrazione: a) deliberare la costituzione del Comitato esecutivo determinando il numero dei componenti, le competenze allo stesso delegate e nominandone i componenti non di diritto; b) deliberare la predisposizione del bilancio consuntivo e del bilancio di previsione dell'Università, la cui approvazione è rimessa ai soci ai sensi dell'art. 2479 c.c.; c) approvare i programmi di ricerca con i relativi finanziamenti; d) nominare il Rettore che esercita anche la funzione di Vice Presidente Vicario, salvo rivesta anche la carica di Presidente; e) nominare i componenti dell'Advisory Board; f) nominare i Presidi di Facoltà Dipartimentali e i Presidenti dei Corsi di laurea scelti tra i relativi docenti; g) nominare il Direttore Generale; h) nominare, se necessario, il Vice Direttore Generale con l'attribuzione dei relativi poteri; i) esprimere il parere sullo schema di Regolamento didattico di Ateneo; j) deliberare l'attivazione delle strutture didattiche, Facoltà e classi e dei relativi corsi di studio, su proposta del Rettore; k) deliberare gli organici dei docenti e dei ricercatori; l) deliberare in materia di tasse e contributi a carico degli studenti e di criteri per gli esami; m) deliberare l'assunzione del personale non docente con qualifica dirigenziale; n) nominare i membri del Nucleo di Valutazione ed approvare il Regolamento di funzionamento. Inoltre, spetta al Consiglio di Amministrazione deliberare: a) su proposta dei Consigli di Facoltà Dipartimentali, in ordine agli insegnamenti ai quali attribuire i posti di ruolo vacanti e alle nomine dei professori di ruolo da chiamare alle cattedre stesse, nonché in ordine all'assegnazione dei posti di ricercatori di ruolo ed alle nomine stesse; b) su proposta dei Consigli di Facoltà, in ordine agli insegnamenti da attivare in ciascun anno accademico e agli incarichi e contratti da conferire, a professori e ricercatori di altre Università, nonché a persone di alta qualificazione scientifica e professionale; c) in ordine al trattamento economico del personale docente, alle indennità di carica e al trattamento contrattuale ed economico del Rettore, che in tal caso non partecipa alla delibera, dei componenti degli organi dell'Università e degli altri docenti con incarichi istituzionali. Il Consiglio di Amministrazione può delegare tale compito, anche in chiave istruttoria, ad un apposito Comitato Remunerazioni; d) in ordine al conferimento di borse di studio e di perfezionamento e degli assegni di ricerca; e) in ordine alla determinazione degli organici del personale non docente, nonché ai relativi provvedimenti concernenti lo stato giuridico ed economico; f) in ordine alle controversie e alle relative determinazioni transattive; g) all'accettazione di donazioni, eredità e legati; h) all'assunzione e cessione di partecipazioni finanziarie; i) il Codice etico e le modifiche relative su proposta del Senato accademico; j) su ogni altra materia di ordinaria e straordinaria amministrazione non attribuita alla competenza di altri organi previsti dallo Statuto.

Titolare del Potere	Descrizione di Poteri e Deleghe
Comitato Esecutivo (art. 10 dello Statuto)	Il Comitato esecutivo, quando istituito, è formato da 3 a 5 componenti, compresi quali componenti di diritto il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, se impossibilitato, dal Vice Presidente e il Rettore. Il Comitato esecutivo, quando costituito, delibera in base ai poteri ad esso delegati dal Consiglio di Amministrazione. Le delibere sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione nella prima riunione successiva. In caso d'urgenza il Comitato esecutivo può deliberare anche in ordine alle materie di competenza del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione di quelle dallo stesso tassativamente escluse. Di tali deliberazioni riferisce al Consiglio di Amministrazione per la ratifica nella prima riunione successiva.
Presidente (art. 11 Statuto)	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca e presiede le adunanze del Consiglio stesso e del Comitato esecutivo, ove costituito, e ne fissa l'ordine del giorno. Il Presidente in particolare: a. provvede a garantire l'adempimento delle finalità statutarie; b. ha la rappresentanza legale dell'Università; c. assicura l'esecuzione delle delibere del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo, fatte salve le competenze del Rettore in materia scientifica e didattica; d. propone al Consiglio di Amministrazione la nomina del Rettore; e. nell'eventualità che non sia possibile la regolare convocazione del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato esecutivo, e nelle materie di competenza degli stessi organi, può adottare provvedimenti urgenti o delegarne l'adozione al Vicepresidente, ove nominato. Tali provvedimenti dovranno essere portati alla ratifica rispettivamente del Consiglio di Amministrazione o del Comitato esecutivo nella prima successiva adunanza. Il Presidente viene nominato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università scegliendolo tra i propri membri.
Collegio di Disciplina (art. 12 dello Statuto)	Il Collegio di disciplina composto da tre componenti scelti tra una rosa di sei nomi, dei quali tre professori di prima fascia, due professori di seconda fascia e un ricercatore, svolge la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei professori e ricercatori ed esprime in merito parere conclusivo. In particolare, i professori di prima fascia sono competenti a conoscere i procedimenti avviati nei confronti dei professori di prima fascia; i professori di prima fascia e i professori di seconda fascia sono competenti a conoscere dei procedimenti avviati nei confronti dei professori di seconda fascia; i professori di prima fascia, i professori di seconda fascia e i ricercatori sono competenti a giudicare dei procedimenti avviati nei confronti dei ricercatori. L'avvio del procedimento disciplinare e il provvedimento conclusivo dello stesso spettano al Rettore rispetto delle disposizioni di legge vigenti ed applicabili, che, per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura, entro trenta giorni dal momento della conoscenza dei fatti, trasmette gli atti al Collegio di disciplina, formulando motivata proposta. Il Consiglio uditi il Rettore ovvero un suo delegato, nonché il professore o il ricercatore sottoposto ad azione disciplinare, eventualmente assistito da un difensore di fiducia, entro trenta giorni esprime parere sulla proposta avanzata dal Rettore sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione al tipo di sanzione da irrogare e trasmette gli atti al Consiglio di amministrazione per l'assunzione delle conseguenti deliberazioni. Il procedimento davanti al Collegio resta disciplinato dalla normativa vigente. Entro trenta giorni dalla ricezione del parere, il Consiglio di Amministrazione, senza la rappresentanza degli studenti, infligge la sanzione ovvero dispone l'archiviazione del procedimento, conformemente al parere vincolante espresso dal Collegio di disciplina.

Titolare del Potere	Descrizione di Poteri e Deleghe
Consigliere Delegato (art. 13 dello statuto)	Il Consigliere Delegato, qualora nominato dal Consiglio, svolge le funzioni conferite con delega dal Consiglio stesso e dal Presidente. Sostituisce, in caso di assenza o di impedimento, il Presidente, quando non sia stato nominato un Vice Presidente. In data 23 gennaio 2025 il Consiglio di Amministrazione della società ha nominato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Giovan Crisostamo Profita, Amministratore Delegato della società con i poteri e limiti definiti nell'atto di nomina (al quale si rinvia per gli specifici dettagli) sia relativamente agli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione sia in qualità di Datore di Lavoro ex Decreto 81/2008 senza limiti di spesa e con potere di subdelega ed anche in qualità di delegato del Titolare ai sensi della normativa in materia di Privacy e Data Protection con piena autonomia operativa e facoltà decisionale e possibilità di delega in tutto o in parte degli adempimenti previsti dalla normativa sul trattamento dati degli interessati ad altre funzioni
Rettore (art.14 Statuto)	Il Rettore è nominato dal Consiglio di Amministrazione tra i professori ordinari in servizio presso l'Università o tra le personalità del mondo accademico, culturale o della vita sociale che si sono comunque distinte per il buon funzionamento dell'Università stessa, ovvero tra personalità di chiara fama nazionale ed internazionale sul piano culturale e scientifico. Il Rettore: a) rappresenta l'Università nelle manifestazioni accademiche e culturali e nel conferimento dei titoli accademici; b) cura l'osservanza delle norme concernenti l'ordinamento universitario; vigila sull'espletamento dell'attività didattica e scientifica; c) fa parte di diritto, per la durata del suo mandato, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo ove costituito; d) convoca e presiede il Senato Accademico e ne assicura il coordinamento con il Consiglio di Amministrazione; e) assicura l'esecuzione delle delibere del Consiglio di Amministrazione in materia didattica e scientifica; f) formula proposte e riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività didattica e scientifica dell'Università; g) fissa direttive organizzative generali per assicurare l'efficienza delle strutture didattiche e scientifiche; h) adotta, in caso di necessità e di urgenza, gli atti di competenza del Senato Accademico salvo ratifica nella prima seduta immediatamente successiva; i) esercita nei procedimenti disciplinari a carico del personale accademico le funzioni attribuitegli dalla legislazione vigente e dal Regolamento generale; in particolare, spetta al Rettore l'irrogazione delle sanzioni disciplinari non più gravi della censura nei confronti di professori e ricercatori; j) esercita le funzioni disciplinari nei confronti degli studenti ai sensi della normativa vigente e del Regolamento generale; k) propone al Consiglio di Amministrazione la nomina del prorettore vicario, dei prorettori e dei delegati del Rettore aventi l'incarico di seguire particolari aspetti della gestione dell'Università scelti tra i professori di ruolo dell'Ateneo ovvero ai sensi di legge tra le personalità di riconosciuto valore accademico, culturale, scientifico e del lavoro sia nazionale che internazionale; l) assicura tutte le altre attribuzioni che gli sono demandate dalle disposizioni di legge, dal presente Statuto e dai Regolamenti dell'Università; m) il Rettore presiede il Consiglio di Facoltà Dipartimentale nel caso sia attivata una sola Facoltà Dipartimentale. Il Rettore può conferire ad uno o più professori l'incarico di seguire particolari aspetti della gestione dell'Università rientranti nelle sue competenze e può conferire ad essi la qualifica di Pro-Rettore. Il Rettore può, in caso di assenza o impedimento, farsi sostituire con delega da un Pro-Rettore o da altro professore dell'Università nell'espletamento delle funzioni di sua competenza. Il Rettore può costituire commissioni e comitati con compiti consultivi, istruttori e gestionali nelle materie di sua competenza.
Titolare del Potere	Descrizione di Poteri e Deleghe
Senato Accademico (art. 15 dello statuto)	Il Senato Accademico composto dal Rettore che lo presiede e dai Presidi di Facoltà esercita tutte le attribuzioni in materia di coordinamento ed impulso scientifico e didattico ed in particolare: ● approva il Regolamento didattico di Ateneo previa acquisizione del parere favorevole del Consiglio di Amministrazione; ● formula proposte ed esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sui programmi di sviluppo dei Corsi di studio dell'Università, sugli indirizzi dell'attività di ricerca e sui criteri di ammissione degli studenti, di concerto con i Consigli di Facoltà Dipartimentali; ● adotta nei confronti degli studenti i provvedimenti disciplinari più gravi della censura
Nota:	Per le responsabilità delle altre funzioni si rinvia al funzionigramma (Allegato 4 del Modello)

5 IL CODICE ETICO

Contestualmente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e quale parte integrante dello stesso, la UniCamillus ha adottato il Codice Etico, quale documento ufficiale in cui sono dichiarati i principi e i valori caratteristici dell'Università, e in cui devono riconoscersi tutti coloro che operano, in esso e per esso.

Esso tende ad uniformare i singoli comportamenti al fine di renderli compatibili con le esigenze di legalità sottese all'adozione del D. Lgs. 231/2001 e deve essere anch'esso incorporato nei principi ispiratori della missione e della deontologia dell'Università.

Il Codice Etico deve ispirare la condotta degli Amministratori, dei Dirigenti, dei Dipendenti, dei Collaboratori, nelle relazioni con l'Università stesso, nonché, all'esterno, con la P.A. o con i diversi portatori di interesse (Ricercatori, Docenti, Studenti, Borsisti, Fornitori, Consulenti).

Il Codice Etico di UniCamillus, al quale si rimanda per i dettagli (Allegato 2), ricomprende:

- a) Principi Generali di Deontologia dell'Università;
- b) Principi Etici nell'ambito della Corporate Governance;
- c) Principi Etici nelle relazioni con il personale;
- d) Principi Etici nei confronti dei terzi.

Le violazioni delle prescrizioni in esso indicate sono sanzionate, analogamente a quanto previsto per il Modello, dal Sistema Sanzionatorio.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 REQUISITI GENERALI

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione dopo il suo insediamento, nomina l'Organismo di Vigilanza, istituzionalmente preposto, all'interno dell'Università, ma in una posizione di autonomia, alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione, anche al fine di curarne l'aggiornamento.

Secondo la migliore prassi, le caratteristiche dell'O.d.V. – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto - debbono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere escludendo qualsiasi dipendenza gerarchica dell'O.d.V. all'interno dell'Università e prevedendo un'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

L'O.d.V. deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'O.d.V. deve:

- operare costantemente sulla vigilanza del Modello, con i necessari poteri d'indagine,
- garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
- curare l'attuazione del Modello e promuoverne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Inoltre, l'Organismo deve dotarsi di un apposito Regolamento volto a disciplinare, in particolare, le regole di convocazione e funzionamento, i rapporti con le funzioni organizzative e i soggetti terzi, le modalità e le tempistiche di programmazione delle attività, le procedure di segnalazione nonché il trattamento dei relativi dati.

L'Organismo, nell'espletamento delle proprie funzioni, deve disporre di strutture, mezzi finanziari e logistici adeguati ad assicurargli la piena e normale operatività. A tal fine, l'Organismo è dotato di un fondo adeguato, che dovrà essere utilizzato esclusivamente per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni e dispone di un ufficio di Segreteria Tecnica, il cui responsabile viene individuato su proposta dello stesso Organismo.

La durata in carica, la revoca e la sostituzione dei membri dell'O.d.V. sono regolate dal presente Modello Organizzativo quanto ai principi generali, come peraltro dettagliato, ove del caso, dal Regolamento stesso dell'Organismo.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, come precedentemente evidenziato, alla presenza e alla verifica dei requisiti previsti, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, costituiscono motivi d'ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- Intrattenere, direttamente o indirettamente relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con UniCamillus;
- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter del TUF.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'O.d.V. e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'O.d.V. potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita

delibera del Consiglio di Amministrazione dopo il suo insediamento e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nel Regolamento di funzionamento dell'O.d.V. ;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero un'infermità tale da comportare l'assenza dalle attività dell'Organismo per un periodo continuativo superiore ai sei mesi;
- una sentenza di condanna ove subita dall'Università, ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo, per aver commesso personalmente uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- un provvedimento di condanna in sede amministrativa dell'Università per uno degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come previsti ed eventualmente dettagliati nel Regolamento dell'O.d.V.

Nel caso di organo collegiale qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. ha il compito di:

- vigilare sull'efficacia ed effettiva applicazione del Modello e, quindi, sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti, delle controparti e degli operatori commerciali contraenti di UniCamillus;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare UniCamillus da possibili comportamenti illeciti;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni organizzative;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'O.d.V. è chiamato a compiere sono:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata alle funzioni operative apicali;
- condurre ricognizioni dell'attività dell'Università al fine di aggiornare la mappatura delle attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività e, quindi, di nuovi processi;
- effettuare periodicamente verifiche anche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dall'Università nell'ambito delle attività sensibili, come definite nelle singole "Parti Speciali" del Modello;

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello oltre che dirigere e supervisionare l'attività formativa in materia 231;
- supervisionare la predisposizione ed integrazione della documentazione interna (codice etico, modello, procedure interne, circolari ecc.)
- coordinarsi con le altre funzioni dell'Università (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili; a tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali per le diverse tipologie di reato siano, comunque, adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V. ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni e ai documenti dell'Università, per le attività di indagine, analisi e controllo.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvarrà del supporto delle diverse funzioni dell'Università ovvero di Consulenti esterni per il perseguimento dei fini predetti.

Il Consiglio di Amministrazione dopo il suo insediamento, si impegna a dotare, anche in sede di formazione del budget dell'Università, una dotazione iniziale di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, il quale ne disporrà nell'esercizio della sua attività rendicontando nella relazione annuale le risorse effettivamente utilizzate.

6.3 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'OdV

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di UniCamillus ai sensi del Decreto ed è tenuto a sua volta ad informare gli organi di amministrazione e controllo dell'Università in relazione agli eventi di particolare rilevanza connessi all'applicazione dei principi previsti dal D. Lgs. 231/2001. All'OdV può anche essere richiesto un parere circa specifici aspetti di rilievo della gestione, che possono presentare profili di responsabilità penale rilevanti.

In riferimento a quanto statuito dal Modello, dal Codice Etico e dal sistema delle procedure grava, in capo agli organi statuari, ai dipendenti ed ai collaboratori, un obbligo di collaborazione con l'OdV per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie.

Tutti gli interlocutori sono altresì tenuti a consentire all'OdV l'accesso alle informazioni e alla documentazione reperibile presso di loro, nonché a comunicare ogni informazione utile e/o opportuna per l'esercizio della sua attività, ovvero eventuali anomalie o irregolarità riscontrate nei rispettivi ambiti di attività. L'obbligo informativo può essere assolto con le attività di reporting o con la predisposizione di idonea documentazione.

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza, dovranno essere garantiti costanti flussi informativi:

- a) da parte dello stesso OdV, nei confronti degli organi amministrativi e di controllo dell'Università, con riferimento alle necessità di intervento per assicurare la corretta applicazione del Modello;
- b) verso il medesimo OdV, da parte di tutti i soggetti coinvolti nell'espletamento delle attività dell'Università (dirigenti, amministratori, responsabili di funzioni, dipendenti e collaboratori), con riferimento ad ogni attività gestionale di rilievo che possa interagire con le prescrizioni del modello.

6.3.1 Flussi informativi dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Consiglio di Amministrazione, per iscritto, all'inizio di ciascun esercizio e/o nella relazione annuale, circa il piano di attività predisposto per l'adempimento delle funzioni alle quali è preposto.

Riferisce inoltre, le eventuali problematiche applicative e i significativi tratti di difformità, rilevati nella verifica dell'applicazione del Modello, di cui sia venuto a conoscenza, anche attraverso la specifica richiesta agli altri soggetti dell'Università, di riferire in merito al funzionamento del Modello o a particolari situazioni.

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale, una relazione per il Consiglio di Amministrazione, esplicativa delle proprie attività di verifica, che contiene:

- a) una sintesi delle attività di verifica svolte, con indicazione dei relativi risultati e delle criticità riscontrate;
- b) i punti di miglioramento e le necessità di aggiornamento del Modello;
- c) il monitoraggio sulle periodiche attività formative sul Modello
- d) le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e/o l'effettività del Modello;
- e) le eventuali violazioni del Modello riscontrate;
- f) qualsiasi ulteriore informazione o dato ritenuto rilevante ai fini della valutazione complessiva circa l'adeguatezza e l'effettività del Modello.
- g) Il piano delle attività per l'anno successivo

Lo stesso OdV in casi particolari, e comunque in caso di riunioni convocate per la trattazione di materie organizzative concernenti l'esercizio delle sue funzioni, può richiedere di partecipare ad alcune sedute del Consiglio di Amministrazione.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi statutari dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle funzioni e/o dei processi, in caso di riscontro di comportamenti o azioni non in linea con il Modello, qualora dai controlli scaturissero aspetti a rischio reato e, in linea con le procedure operative, acquisisce gli elementi da comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi il Direttore Generale ovvero i Consiglieri o il Consiglio di Amministrazione e comunque ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

6.3.2 Modalità informative verso l'OdV

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti interessati, tutte le informazioni utili al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello a cui l'OdV è istituzionalmente preposto, nonché finalizzate all'accertamento di eventuali situazioni in presenza delle quali può essere possibile il verificarsi dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Le modalità informative fanno riferimento a:

- a) **Informazioni Rilevanti;**
- b) **Flussi Informativi Specifici;**

Le **Informazioni Rilevanti** fanno riferimento a tutti gli eventi che direttamente o indirettamente hanno impatto sull'applicazione del D. Lgs. 231/2001. In particolare, possono essere richiamate a titolo esemplificativo alcune categorie di informazioni (vedi tabella successiva).

I **Flussi informativi specifici** fanno riferimento a ciascun responsabile di Funzione/Unità Organizzativa che ha lo specifico obbligo di informare con tempestività l'Organismo di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata, usando il modulo Scheda di Evidenza (di

cui all'Allegato del Regolamento di Funzionamento dell'OdV), all'occorrenza o altrimenti secondo la tempistica e le modalità che saranno indicate dall'OdV

Tipologia dell'informativa	Responsabile
<i>Schede di Evidenza</i>	Tutti i Responsabili Interni, su richiesta dell'OdV
Tipologia dell'informativa	Responsabile
<i>Flussi informativi Specifici</i>	Tutti i Destinatari del Modello (Soci, Associazione Saint Camillus Onlus, Consiglieri, Amministratore Delegato, Rettore, Direttore Generale, Componenti Senato Accademico, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Consulenti, partner, docenti, ricercatori, etc....) all'occorrenza

Tipologia dell'informativa

Informazioni Rilevanti:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti dell'Università o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie l'Università;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- comunicazioni delle Autorità amministrative o fiscali, relative alle attività di bilancio, ai dati tributari, e agli esiti delle ispezioni effettuate presso l'Università;
- comunicazioni delle Autorità di Vigilanza connesse alle risultanze delle procedure di verifica e di controllo del rispetto della normativa (comunicazioni in materia di tutela della sicurezza e della salute del lavoro, comunicazioni del Garante della privacy, etc.) dalle quali emergano criticità, in sede di attuazione del Modello;
- informazioni relative all'avvio di un procedimento relativo alla responsabilità Amministrativa dell'Ente per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché ad eventuali commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui allo stesso Decreto;
- informazioni relative ad anomalie e atipicità riscontrate dalle funzioni dell'Università;
- informazioni relative ad operazioni straordinarie o ad operazioni ritenute significative (per esempio di natura finanziaria) o atipiche, nel cui contesto possono annidarsi ipotesi di rischio - reato;
- informazioni relative a mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio di alcuno dei reati di cui al Decreto;
- segnalazioni inoltrate all'Università dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare o a trattativa privata;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi (struttura e procedure);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- i verbali delle riunioni del Collegio Sindacale;
- le attività intrattenute con la Pubblica Amministrazione;
- rilascio di concessioni, di erogazioni pubbliche, di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri provvedimenti amministrativi a favore dell'Università

Principali Flussi informativi Specifici:

Tali flussi a titolo indicativo e non esaustivo possono riguardare:

- Notizie e documenti relativi all'instaurazione e all'esito di procedimenti disciplinari svolti, eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al decreto
- Elenco delle sponsorizzazioni e delle iniziative pubblicitarie effettuate
- Comunicazione di eventuali incidenti o eventi di security IT
- Comunicazione su eventuali conflitti di interesse rilevati
- Azioni di responsabilità promosse o deliberate nei confronti di membri degli Organi statutari
- Azioni o notizia di procedimenti, di qualsiasi tipo, a carico dei membri degli Organi statutari e/o dei soggetti incaricati della revisione legale dei conti.
- Comunicazione di eventuali incidenti o infortuni dei dipendenti
- Copia del verbale della Riunione periodica ex art. 35 Dlgs. 81/2008
- Comunicazione di eventuali sanzioni applicate per violazione delle norme antinfortunistiche e/o della normativa ambientale

6.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

I dati e le informazioni e la documentazione rilevante ai fini 231 dovranno essere conservati agli atti, da parte delle Aree organizzative interessate e dell'Organismo di Vigilanza, ognuno per la parte di specifica competenza.

I dati e le informazioni conservate sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell'Organismo stesso e con immediata informazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

6.5 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo sarà oggetto delle seguenti tipologie di verifiche:

1. attività di **monitoraggio sull'effettività del Modello** (che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei Responsabili Interni (v. Scheda di Evidenza allegata) con la quale si conferma che:

- 1) è stata data debita evidenza delle operazioni svolte nelle aree a rischio reato;
- 2) sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello, sono stati rispettati le deleghe ed i poteri di delega ed i limiti di firma e che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello, né infrazioni di sorta con il Modello stesso.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di compilare le schede di evidenza (che verranno discusse in sede di audizione) e di lasciarne copia all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione.

2. **verifiche del rispetto delle procedure**: l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato annualmente con le modalità stabilite dall'O.d.V.
3. **verifiche delle segnalazioni ricevute** nel corso dell'anno, delle **azioni intraprese** dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli **eventi considerati rischiosi**, della **consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato** previste dal Decreto.

L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nella relazione di fine anno che l'O.d.V. predispone per il Consiglio di Amministrazione dell'Università.

L'O.d.V. stabilisce, di volta in volta, le proposte di aggiornamento /modifica del Modello da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche conseguenti Consiglio di Amministrazione dovranno essere direttamente apportate nel Modello.

7 Il Sistema di SEGNALAZIONE delle violazioni ai sensi del decreto 24/2023 (c.d. sistema Whistleblowing)

7.1 Le Segnalazioni

A seguito dell'introduzione del D. Lgs. 24/2023 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali*", pubblicato sulla

G.U. n. 63 del 15/03/2023, UniCamillus, ha cambiato e innovato in coerenza con tali nuove disposizioni, le modalità di gestione delle segnalazioni già introdotte nel D. Lgs. 231/01 dall'art. 2 della Legge n. 179/2017.

In ottemperanza a quanto stabilito dalle disposizioni contemplate dalla citata novella legislativa, UniCamillus ha istituito un canale interno <https://unicamillus.whistleblowing.it> – che costituisce una componente essenziale del presente Modello – volto a consentire il flusso, la ricezione e la gestione di segnalazioni di comportamenti illeciti (le c.d. violazioni) di cui il soggetto segnalante (whistleblower) sia venuto a conoscenza all'interno del contesto lavorativo, garantendo a quest'ultimo protezione in termini di riservatezza e di tutela dal pericolo ritorsivo.

A tal fine, e in stretta conformità al dettato legislativo, UniCamillus non soltanto sancisce e garantisce con fermezza il divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower, ma prevede anche l'introduzione di apposite prescrizioni all'interno del Sistema Disciplinare e sanzionatorio Interno (al quale si rimanda) volte a sanzionare: (i) il mancato rispetto degli obblighi organizzativi e operativo-procedurali (ad esempio, l'omissione delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute), di protezione e garanzia (ad esempio, la violazione dell'obbligo di riservatezza, l'assunzione di comportamenti con i quali si ostacola o si tenta di ostacolare l'effettuazione della segnalazione o, ancora, la commissione di atti ritorsivi a danno del whistleblower e degli altri soggetti ritenuti meritevoli di tutela specificatamente prescritti dal D.Lgs. 24/2023; il mancato rispetto delle misure e delle indicazioni contenute nella presente Parte Generale e nell'apposita Procedura adottata dalla società – così come poste a fondamento e governo del sistema interno Whistleblowing; nonché la condotta del segnalante nell'ipotesi in cui sia accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Per garantire effettività, efficacia e continuità al sistema interno Whistleblowing, UniCamillus ha adottato un'apposita Procedura per la gestione delle **Segnalazioni di illeciti e irregolarità e disciplina della tutela del segnalante (c.d. whistleblowing)** che costituisce parte integrante del presente Modello e che ha lo scopo di disciplinare nel dettaglio, e in ogni sua fase, il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (ivi inclusa la documentazione delle stesse).

Si rinvia alla Procedura per una più accurata illustrazione dei soggetti legittimati a presentare le segnalazioni interne e degli altri soggetti che, seppur diversi dal whistleblower, godono delle misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023; dell'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse; dei presupposti per procedere alla segnalazione interna e delle relative condizioni di procedibilità e ammissibilità; delle concrete modalità di accesso ai canali implementati da UniCamillus; dei poteri e degli obblighi posti in capo al soggetto gestore delle segnalazioni designato dalla società e, più in particolare, degli adempimenti che questi deve seguire nell'attività di gestione, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria (anche in relazione all'eventuale coinvolgimento di soggetti diversi dal gestore), delle tempistiche di riferimento e degli esiti della stessa; della definizione delle attività e dei ruoli degli attori coinvolti nel processo; della procedura da seguire nell'ipotesi in cui il gestore versi in conflitto d'interesse e, ancora, nell'ipotesi in cui un soggetto diverso da quello deputato alla gestione dei canali interni riceva una segnalazione di natura Whistleblowing; nonché degli aspetti relativi al trattamento dei dati personali e alla tutela della riservatezza.

Di seguito vengono, nondimeno, esaminati gli elementi cardini della disciplina legislativa del Whistleblowing e del sistema conformemente istituito dall'Ateneo.

7.2 L'ambito soggettivo di applicazione del sistema Whistleblowing: i soggetti legittimati alla segnalazione.

Il segnalante, a cui viene riconosciuta la legittimazione a presentare/effettuare la segnalazione, la denuncia o la divulgazione attraverso i canali e le modalità meglio descritti nel prosieguo e a cui viene garantito il rispetto delle tutele prescritte dal D.Lgs. 24/2023, è la persona che effettua la

segnalazione (interna ed esterna), la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio specifico contesto lavorativo, in virtù dell'esistenza di una relazione qualificata tra il whistleblower e la società UniCamillus che inerisce attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Più in particolare, devono intendersi come potenziali segnalanti: a) i lavoratori subordinati della società (con contratto sia a tempo indeterminato che determinato); b) i lavoratori autonomi che prestano la propria attività professionale in favore della società (tra i quali sono da annoverare anche i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. come, ad esempio, i rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera coordinata e continuativa, anche se non a carattere subordinato); c) i liberi professionisti e i consulenti esterni, che prestano la propria attività presso/in favore della società; d) i tirocinanti retribuiti e non, che prestano la propria attività presso/in favore della società; e) le persone che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentazione, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le facoltà e le garanzie riconosciute alle persone segnalanti appena identificate si applicano anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

L'oggetto delle segnalazioni: le violazioni rilevanti; il contenuto e le caratteristiche tipiche delle segnalazioni.

La segnalazione – la cui proposizione rende cogente l'osservanza degli adempimenti e delle tutele sanciti dalla normativa – deve sostanziarsi nella rappresentazione di comportamenti illeciti, e segnatamente: di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che si dimostrino lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente, di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

A titolo indicativo possono essere oggetto di segnalazione, le seguenti fattispecie di violazione:

- a) gli illeciti amministrativi, contabili, civili e penali di qualsiasi natura, diversi dalle successive ipotesi;
- b) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (i.e. le fattispecie concrete che integrano gli estremi di uno o più dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, tipizzati agli artt. 24 e ss. del citato D.Lgs.) e le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di tutte le sue componenti (si pensi, ad esempio, all'inosservanza dei principi di comportamento e dei presidi di controllo specifici e generali in essi previsti o richiamati oppure alle violazioni delle regole di condotta elaborate nel Codice Etico), diversi dalle ipotesi di seguito annunciate;
- c) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali puntualmente catalogati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero della legislazione interna che costituisce attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'Allegato alla Direttiva europea, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- d) gli atti o le omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art.

325 TFUE (si pensi ad una frode a danno del bilancio dell'Unione);

e) gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme euro-unitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi tesi a ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società;

f) le violazioni al Regolamento UE 2023/114 sui mercati delle cripto-attività.

g) qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati alle lettere c), d) ed e).

La segnalazione può legittimamente riguardare altresì (i) le informazioni su violazioni (ovviamente laddove riconducibili ad una delle ipotesi tipologiche poc'anzi elencate) non ancora commesse, ma che il whistleblower ritiene potrebbero esserlo sulla base di indici sintomatici (come, ad esempio, la presenza di irregolarità o anomalie comportamentali) che facciano concretamente presagire il loro verificarsi, nonché (ii) le condotte tese a dissimulare le tracce di violazioni già consumate.

Al contrario, non possono costituire oggetto di segnalazione, ammissibile e, dunque, rilevante ai fini della normativa Whistleblowing:

- le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate a un interesse personale del segnalante o del denunciante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con i superiori gerarchici;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva europea, seppur non indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. cit.;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta, in ogni caso, ferma la normativa in materia di: informazioni classificate; segreto professionale forense; segreto professionale medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; procedura penale; autonomia e indipendenza della magistratura, funzioni e attribuzione del Consiglio Superiore della Magistratura, comprese le relative procedure, per quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario; difesa nazionale e ordine e sicurezza pubblica, con particolare riguardo alle previsioni del Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza; esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché repressione delle condotte antisindacali.

Con riguardo, invece, al contenuto e alle caratteristiche che devono contraddistinguere le segnalazioni, è necessario ed espressamente richiesto che la singola segnalazione sia il più possibile circostanziata e dia evidenza delle circostanze di tempo e spazio in cui si è verificata la violazione in essa rappresentata, fornendo una descrizione della stessa e rappresentando le generalità e/o ogni altro elemento che consenta di identificare il soggetto coinvolto. È raccomandabile allegare alla segnalazione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti denunciati, oltre che l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei predetti fatti.

Alla luce di ciò, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (le

c.d. “voci di corridoio”).

UniCamillus ammette la ricezione e la gestione di segnalazioni anonime, equiparandole a quelle “ordinarie” ai fini della loro trattazione, purché le stesse risultino circostanziate nel loro contenuto e siano rese con dovizia di particolari; laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato, egli sarà ammesso a godere di tutte le misure di tutela e protezione approntate dal D.Lgs. 24/2023.

Risulta, in definitiva, imprescindibile che il whistleblower si determini a effettuare la “segnalazione” soltanto qualora abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni rappresentate, da lui acquisite nel contesto lavorativo, siano vere e che le stesse siano riconducibili ad una delle fattispecie elencate ai superiori punti e, contestualmente, non rientrino negli ambiti di esclusione della disciplina normativa.

7.3 I canali interni di segnalazioni implementati da UniCamillus e il soggetto deputato alla loro gestione.

UniCamillus, ha istituito canali interni di segnalazione, posti a disposizione dei soggetti legittimati, che consentono la trasmissione delle segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni di cui al precedente paragrafo con forme tra loro alternative e la gestione delle stesse in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e di quella comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; il tutto in *compliance* con il dettato del D.Lgs. n. 24/2023 e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023.

In particolare, il *whistleblower* che orbita nello specifico contesto lavorativo-professionale della società può effettuare la segnalazione:

- **in forma scritta** tramite la piattaforma informatica “Whistlelink”, accessibile dal sito internet istituzionale della UniCamillus al seguente *link*: <https://unicamillus.whistleblowing.it>
- **in forma orale** contattando direttamente la gestione ad un numero dedicato;
- **sempre in forma orale** attraverso un incontro diretto richiesto dal segnalante al Soggetto Gestore della Segnalazione e da questi fissato entro un termine ragionevole; l'incontro avverrà in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante

Con specifico incarico, UniCamillus ha affidato la responsabilità della gestione di siffatto canale interno a un professionista qualificato, dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, e specificamente e adeguatamente formato per lo svolgimento delle attività che vengono in rilievo, che rappresenta il **Soggetto Gestore della Segnalazione** e quindi destinatario delle segnalazioni veicolate attraverso i canali implementati dalla società e fin qui descritti.

Il D. Lgs 24/2023 prevede che la persona incaricata della ricezione delle segnalazioni e della gestione del canale endogeno è tenuta ad adempiere aspecifici oneri organizzativi, tra i quali:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- interloquire con il segnalante e richiedere a quest'ultimo integrazioni, laddove necessario;
- dare diligente séguito alle segnalazioni ricevute, ponendo in essere le più opportune attività istruttorie;
- fornire riscontro ad ogni singola segnalazione entro tre mesi dall'emissione dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, dovendosi intendere per riscontro la “comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione” (art. 2, comma 1, lett. o) del D.Lgs. 24/2023);
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per

effettuare le segnalazioni interne e quelle esterne di cui si dirà *infra*. Tali informazioni sono visibili nei luoghi di lavoro e sul sito web istituzionale dell'Ateneo, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la società;

- provvedere alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni secondo le modalità e il termine dettagliatamente previsti dall'art. 14 del D. Lgs. n. 24/2023.

La Procedura adottata prevede e regola la trasmissione delle segnalazioni ricevuta dal gestore ai competenti organi della società, una volta conclusa l'istruttoria che accerti la fondatezza della segnalazione, per il relativo seguito.

Alle attività su elencate e a tutte le ulteriori connesse alla gestione delle segnalazioni – con particolare riguardo, fra le altre cose, alla fase di ricezione della segnalazione, al vaglio di procedibilità e ammissibilità della stessa, all'istruttoria e all'accertamento dei fatti rappresentati, nonché al riscontro al segnalante – il soggetto gestore della segnalazione provvede secondo le modalità tecnico-operative, le tempistiche, le forme e le cautele (in particolare, quelle concernenti la riservatezza) puntualmente previste nella Procedura adottata dall'Ateneo, a cui si rimanda per una più esaustiva illustrazione.

Per l'eventualità in cui il soggetto gestore si trovasse in ipotesi di conflitto d'interesse (ad esempio, perché la segnalazione lo riguarda direttamente come persona coinvolta nei fatti descrittivi o integranti la violazione), la segnalazione verrà inoltrata, all'Organismo di Vigilanza e/o al Collegio Sindacale, affinché sia gestita da quest'ultimo secondo l'ordinaria procedura; in ogni caso, al ricorrere di una situazione di conflitto di interessi, il soggetto gestore è tenuto ad astenersi. Al di fuori di questa ipotesi eccezionale, per espressa previsione legislativa, è fatto obbligo a tutti i soggetti diversi dal soggetto incaricato della gestione che ricevano una segnalazione di natura *Whistleblowing* di trasmetterla al primo tempestivamente e, comunque, entro sette giorni dal ricevimento, dandone contestuale notizia al segnalante e mantenendo il massimo riserbo sulle informazioni dedotte nella segnalazione.

7.4 La segnalazione esterna, la divulgazione pubblica e la denuncia

In aggiunta al canale interno, che rappresenta lo strumento privilegiato posto a disposizione del segnalante, il D.Lgs. 24/2023 ha regolato la possibilità per i *whistleblower* di trasmettere all'ANAC le segnalazioni rilevanti, attraverso il canale dalla stessa appositamente istituito, qualora ricorra una delle seguenti e tassative condizioni:

- nello specifico contesto lavorativo del segnalante non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale interno (fattispecie non applicabile a UniCamillus che ha attivato il canale interno) oppure esso, seppur previsto come obbligatorio, non è attivo o non è stato implementato in conformità ai requisiti prescritti dal D.Lgs. 24/2023, con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne, che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto alcun séguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegate e di informazioni effettivamente acquisibili, che, laddove effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace séguito ovvero potrebbe esporsi a un rischio di ritorsione;
- la violazione segnalata può fondatamente ingenerare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti appena elencati la segnalazione non viene gestita dall'ANAC e il segnalante non è ammesso a beneficiare delle tutele apprestate dal legislatore con il D.Lgs. 24/2023.

Il canale di segnalazione istituito dall'ANAC, al pari dei canali interni, anche attraverso il ricorso alla crittografia, assicura la riservatezza: (i) dell'identità della persona segnalante, (ii) della persona coinvolta, (iii) della persona comunque menzionata nella segnalazione, (iv) del contenuto della stessa e (v) della relativa documentazione.

Secondo quanto disposto dall'ANAC, la **segnalazione esterna** può essere effettuata prioritariamente in forma scritta tramite piattaforma informatica, ovvero in forma orale attraverso un servizio telefonico con operatore messo a disposizione dall'Autorità, ovvero mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole, laddove sia lo stesso segnalante a farne richiesta.

Se la segnalazione esterna viene presentata a soggetto diverso dall'ANAC, la stessa è trasmessa, entro sette giorni dalla data di ricevimento, alla medesima Autorità, con contestuale notizia al segnalante. Laddove pervengano segnalazioni che evidenzino illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e ogni altro illecito estraneo alle competenze ANAC, le stesse saranno trasmesse ai competenti organi dell'Autorità giudiziaria ordinaria, della Corte dei Conti o di altri Organismi e Amministrazioni di controllo, secondo i criteri e con le forme stabiliti nelle Linee Guida licenziate dall'ANAC il 12 luglio 2023 e nel coevo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC.

Le modalità di funzionamento del canale esterno e di gestione delle segnalazioni sono accuratamente regolate dall'ANAC; si rinvia in tal senso alle informazioni e aggiornamenti presenti sull'apposita sezione del sito istituzionale dell'Autorità consultabile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Inoltre, il D.Lgs. 24/2023 ha disciplinato, in via sussidiaria, quale ulteriore modalità di "segnalazione", la **divulgazione pubblica** (ovverossia: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni rilevanti tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) prevedendo che la stessa possa essere effettuata soltanto a determinate condizioni (alla cui effettiva ricorrenza è subordinato il diritto del segnalante di beneficiare delle misure di protezione), e cioè:

- (i) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste, e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- (ii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (iii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica è da ritenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. Difatti, in tali casi il D.Lgs. 24/2023 prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Infine, resta ferma la possibilità per il segnalante di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare la denuncia delle condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel proprio specifico contesto lavorativo.

7.5 Garanzie e tutele

UniCamillus, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, prevede e assicura misure di garanzia e di protezione a favore dei segnalanti, riconoscendo preminente rilievo alla tutela della riservatezza e al contrasto delle azioni ritorsive.

Tutela della riservatezza

Tutti i soggetti della UniCamillus, coinvolti a vario titolo nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la riservatezza sul contenuto di ogni singola segnalazione e sulla relativa documentazione, sull'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona

comunque menzionata nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

I canali interni della società sono stati implementati, anche in virtù delle soluzioni tecnologiche adottate, in modo tale da garantire il costante rispetto del principio di riservatezza, a prescindere dalla forma scritta od orale della segnalazione.

Al medesimo fine, si prescrive che le informazioni sulle violazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare séguito alle stesse.

Più in particolare, è fatto divieto a chiunque di rilevare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare séguito alle segnalazioni, formalmente autorizzate a trattare tali dati, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

Sempre in punto di tutela dell'identità del *whistleblower*, vengono dettate dal legislatore specifiche previsioni, a cui la società fedelmente si uniforma, calibrate su specifici contesti procedurali, così compendiabili:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere dato preliminarmente avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La tutela della riservatezza è accordata, altresì, ai soggetti diversi dal *whistleblower*, e in particolare:

- alla persona coinvolta nella segnalazione, ovverosia: il soggetto a cui sono attribuiti i fatti relative alle presunte violazioni (il c.d. segnalato);
- alla persona diversa dal segnalato, ma comunque menzionata nella segnalazione (si pensi, ad esempio, ad una persona informata sui fatti oggetto di rappresentazione)
- al facilitatore la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui identità ed assistenza, per espressa previsione legislativa, deve essere mantenuta riservata e la tutela loro riconosciuta si estende fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

Merita, infine, evidenziare che il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato esclusivamente dai soggetti a ciò espressamente autorizzati da UniCamillus e in osservanza dei principi normativi, europei e nazionali, vigenti in materia di protezione di *data protection*, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e a quelle coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure tecniche e organizzative idonee alla tutela dei diritti e delle libertà degli interessati, nonché in osservanza delle prescrizioni di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 24/2023.

Parimenti, le segnalazioni interne gestite da UniCamillus e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza contemplati dalla normativa poc'anzi richiamata e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023.

Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

Ciò che contraddistingue il sistema normativo del *Whistleblowing* sul piano della tutela è il divieto di ogni forma di ritorsione a danno del segnalante che trova il suo completamento nella previsione della nullità di qualsiasi atto di natura ritorsiva, corredata dalla prescrizione della reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento. Per ritorsione s'intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provare al *whistleblower*, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. UniCamillus assicura il proprio impegno a vigilare affinché nessun atto di ritorsione sia posto in essere in ragione dell'effettuazione di una segnalazione (latamente intesa), non tollerando alcun atto che possa dar adito anche al solo sospetto di rappresentare una forma discriminatoria o ritorsiva.

Tale forma di tutela trova applicazione al ricorrere dei seguenti presupposti:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, la persona segnalante/denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle condizioni e delle modalità previste dalla normativa in commento.

I motivi che hanno indotto il *whistleblower* a segnalare sono, invece, da ritenersi irrilevanti ai fini della sua tutela.

Pertanto, il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione, anche solo tentato o minacciata, in ragione dell'effettuazione di una segnalazione può comunicarlo all'ANAC, la quale adotta i provvedimenti di competenza ai sensi della normativa vigente.

Si badi, inoltre, che la protezione contro gli atti ritorsivi e le ulteriori misure di tutela apprestate per il segnalante trova applicazione, con talune eccezioni¹, anche nei riguardi di altre figure, in particolare:

- i facilitatori (vale a dire: coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ovvero di colui che ha sporto una denuncia o ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi che lavorano nel medesimo contesto del *whistleblower* e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del *whistleblower* o per i quali questi lavora, nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto professionale.

Un'ulteriore forma di tutela riconosciuta dal D.Lgs. n. 24/2023 al segnalante riguarda la limitazione della sua responsabilità (di natura penale, civile e amministrativa) in ordine alla rivelazione e alla

¹ In particolare, l'inversione dell'onere della prova della natura ritorsiva di un atto/comportamento, nell'ambito dei procedimenti pendenti dinanzi all'ANAC, dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, opera solamente a favore del segnalante.

diffusione di informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, di informazioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione e quest'ultima sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Di contro, le misure di tutela e protezione sin qui esaminate sono destinate a soccombere qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per altri reati commessi con la proposizione della denuncia ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In entrambi le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione individuata tra quelle previste nel *Sistema sanzionatorio Interno* come di seguito indicato.

7.6 Il ruolo dell'OdV nel sistema Whistleblowing

Considerata la significativa connessione tra la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e quella del *Whistleblowing*, atteso che, per un verso, le condotte illecite integranti uno o più dei reati-presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono espressamente contemplate quale oggetto delle "segnalazioni" rilevanti per la UniCamillus e, per altro verso, i canali interni di segnalazione assurgono, per espressa previsione legislativa (cfr. gli art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023 e art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001), a elemento costitutivo del Modello – riflettendosi, dunque, sull'idoneità dello stesso –, UniCamillus ha reputato necessario prevedere e regolare il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel più ampio contesto del funzionamento del sistema interno *Whistleblowing* e dell'osservanza da parte dell'Ente delle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 24/2023.

A tal fine la procedura implementata prevede:

- la trasmissione tempestiva all'OdV da parte del soggetto gestore delle segnalazioni di un'informativa in ordine al contenuto della segnalazione ricevuta, anche se ritenuta inammissibile, che abbia ad oggetto ipotesi di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (i.e. la commissione o la tentata commissione di uno o più dei reati-presupposto e/o la violazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di tutte le sue componenti) ed eventualmente in ordine alle ragioni che hanno condotto al giudizio di inammissibilità della segnalazione, nel rispetto del superiore principio di riservatezza, tutelato con l'adozione delle più idonee misure tecniche e organizzative;
- la trasmissione degli esiti e delle valutazioni espresse dal soggetto gestore al termine dell'istruttoria di una delle predette segnalazioni, sia in caso di accertamento della fondatezza dei fatti oggetto di rappresentazione sia in caso di archiviazione, affinché l'Organismo, nell'esercizio dell'attività di vigilanza, possa maturare e condividere le proprie eventuali osservazioni in merito all'adeguatezza diacronica del Modello, alla sua conformità strutturale, contenutistica e di compliance normativa, nonché alla sua effettività;
- la tempestiva comunicazione all'OdV da parte delle competenti strutture della società dell'instaurazione, dello sviluppo e della successiva definizione di procedimenti sanzionatori attivati nei confronti di UniCamillus dall'ANAC ai fini della contestazione e dell'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023;
- la tempestiva comunicazione all'OdV da parte delle competenti strutture della società di

provvedimenti e/o notizie riguardanti la pendenza di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi asseritamente assunti dagli esponenti di UniCamillus a danno del *whistleblower* a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia da questi effettuata, anche in caso di proposizione di una domanda risarcitoria.

Si rinvia alla Procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità e disciplina della tutela del segnalante (c.d. *whistleblowing*)” adottata dalla UniCamillus quale parte integrante di questo Modello che descrive e regola nel dettaglio il sistema di segnalazione applicato.

8 SISTEMA SANZIONATORIO E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

8.1 PRINCIPI GENERALI

L'implementazione di un efficace Sistema Sanzionatorio, quale parte integrante del Modello, idoneo a sanzionarne la mancata attuazione o la violazione delle prescrizioni in esso indicate, è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso, secondo quanto prevede l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto.

L'accertamento della responsabilità dell'autore delle violazioni avviene secondo modalità opportune ad assicurargli il contraddittorio, nel procedimento di verifica della responsabilità e di contestazione della sanzione.

Il sistema sanzionatorio adottato costituisce l'esito applicativo delle eventuali criticità riscontrate nell'esercizio delle funzioni di vigilanza e monitoraggio. Le sanzioni possono essere irrogate quando, in riferimento alla violazione delle regole comportamentali disposte dal Modello e/o dal Codice Etico e/o dal sistema delle procedure sia stata accertata la colpevolezza del soggetto responsabile, indipendentemente dalla verifica della stessa, nelle opportune sedi giurisdizionali, attraverso la procedura di accertamento delle predette condotte che esso prevede.

L'applicazione delle sanzioni prescinde quindi dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

In particolare, ai fini dell'applicazione delle rispettive sanzioni, sono rilevanti le condotte di violazione e di elusione delle regole comportamentali disposte dal Modello e/o dal Codice etico, nonché le volontarie elusioni delle stesse e le applicazioni colpose imperfette.

Il Sistema sanzionatorio prevede, altresì, modalità di irrogazione delle sanzioni applicabili, in termini di individuazione del soggetto preposto alla loro irrogazione e più in generale del soggetto tenuto a vigilare sulla osservanza, l'applicazione e l'aggiornamento del Sistema stesso, anche in riferimento agli organi dirigenziali dell'Università.

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da UniCamillus ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Università, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. A tal

riguardo, i contratti dovranno prevedere una clausola di eventuale risoluzione in caso di inadeguatezza dei comportamenti ed inosservanza delle procedure.

Per i dettagli relativi alle sanzioni per i lavoratori dipendenti e i dirigenti, alle misure nei confronti degli Amministratori e dei Revisori e nei confronti di fornitori e collaboratori si rinvia all'Allegato relativo al Sistema Sanzionatorio (Allegato 8).

8.1 SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI

Il Modello, in conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Istruzione e Ricerca, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (impiegati, quadri e dirigenti) e legato all'Università da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Nel caso di reiterazione di violazioni ovvero di violazioni di particolare gravità o che hanno esposto l'Università al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Inoltre, sempre in conformità a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, se la violazione riguarda i dirigenti l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione

scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un Consigliere o l'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante all'Università.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con l'Università, il Consiglio di Amministrazione riferisce all'assemblea dei soci proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, adotta i provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge e dal Regolamento per l'amministrazione e la contabilità.

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto/comunicazione dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte/nei confronti di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la

risoluzione di diritto ex art. 1456 c.c. dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per l'Università.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

8.2 SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DOCENTI E DEI RICERCATORI

Per quanto concerne le violazioni del Modello perpetrate dai docenti e dai ricercatori il sistema disciplinare è applicato in conformità a quanto previsto dalla L. 240/2010.

Il Collegio di Disciplina è competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere in merito parere conclusivo.

Il Collegio di Disciplina ha il dovere di informare l'OdV di ogni procedimento disciplinare incardinato, nonché di provvedere alla trasmissione della documentazione relativa al medesimo a semplice richiesta dell'OdV al fine di valutarne l'eventuale rilevanza anche ai sensi del D.lgs. 231/01.

L'avvio del procedimento disciplinare spetta al Rettore che, per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura tra quelle previste dall'articolo 87 del Testo Unico delle leggi sull'istruzione superiore di cui al regio decreto 31 agosto 1933, n. 15923, trasmette gli atti al Collegio di Disciplina, formulando motivata proposta.

Il Collegio di Disciplina, uditi il Rettore ovvero un suo delegato, nonché il professore o il ricercatore sottoposto ad azione disciplinare, entro trenta giorni esprime parere vincolante sulla proposta avanzata dal Rettore sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione al tipo di sanzione da irrogare e trasmette gli atti al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle conseguenti deliberazioni e ne informa l'ODV per la valutazione della rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/01.

8.3 Sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante previste dalla normative su Whistleblowing

A: La condotta ritorsiva

Il D. Lgs. 24/2023 ha previsto l'inserimento di una tutela assai stringente nei confronti dei segnalanti che si sostanzia, tra l'altro, nel divieto di ogni forma di ritorsione a danno del whistleblower che trova il suo completamento nella previsione della nullità di qualsivoglia atto di natura ritorsiva.

Il decreto prevede talune fattispecie che possono costituire ritorsioni tra le quali:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Quando invece è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele per il segnalante non sono garantite.

Nei confronti di coloro che si rendano responsabili di **atti di ritorsione**, a seconda dei soggetti che li abbiano commessi, è prevista invece l'irrogazione delle seguenti sanzioni

Per i Dipendenti e Quadri:

Multa secondo ammontare previsto dai CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia compiuto una condotta ritorsiva nei confronti del segnalante.

Sospensione dal lavoro e della retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia compiuto reiterate condotte ritorsive nei confronti del whistleblower ed al quale sia già stata applicata, più volte, la sanzione della multa.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del dipendente che abbia commesso reiterate condotte ritorsive nei confronti del segnalante di tale gravità da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per i Dirigenti

Multa

Nei confronti del dirigente che abbia compiuto una condotta ritorsiva nei confronti del segnalante.

Sospensione dal servizio

Nei confronti del dirigente che abbia compiuto reiterate condotte ritorsive nei confronti del whistleblower ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Nei confronti del dirigente che abbia commesso reiterate condotte ritorsive nei confronti del segnalante di tale gravità da risultare pregiudizievole per la società, tale da compromettere il vincolo fiduciario .

Per i membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora si rendano responsabili di atti ritorsivi nei riguardi del whistleblower, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che adotterà prontamente gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della reiterazione o della gravità della ritorsione, commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del

membro.

Per i membri del Collegio Sindacale

Nei casi di gravi e reiterate condotte ritorsive commesse nei confronti del whistleblower, l'Odv informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dal mandato.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Il Presidente dell'Odv informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dall'incarico nei casi di gravi e reiterate condotte ritorsive commesse da uno o più componenti dell'Organismo nei confronti del segnalante.

Per i collaboratori esterni

Accertata la commissione di una ovvero di più condotte ritorsive nei confronti del segnalante, verrà irrogata la sanzione ritenuta congrua dal Consiglio di Amministrazione ed a cura del Responsabile della Funzione che gestisce i rapporti con i Collaboratori esterni.

B: L'ostacolo alla segnalazione

Nei confronti di coloro che ostacolano, ovvero tentano di ostacolare, il whistleblower, a seconda degli autori, è prevista l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Per i Dipendenti e Quadri:

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia tentato di ostacolare il segnalante.

Sospensione dal lavoro e della retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia, reiteratamente, ostacolato ovvero tentato di ostacolare il whistleblower ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del dipendente che abbia reiteratamente ostacolato il segnalante con condotte di tale gravità da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la società e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per i Dirigenti

Multa

Nei confronti del dirigente che abbia tentato di ostacolare il whistleblower.

Sospensione dal servizio

Nei confronti del dirigente che abbia ostacolato ovvero, reiteratamente, tentato di ostacolare il segnalante ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Nei confronti del dirigente che abbia reiteratamente ostacolato il segnalante con condotte di tale gravità da risultare pregiudizievole per la società, tale da compromettere il vincolo fiduciario con la società

Per i membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione, l'Odv informerà tempestivamente il Presidente, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che adotterà prontamente gli

opportuni provvedimenti previsti dalla legge. I provvedimenti sanzionatori, a seconda della reiterazione o della gravità della condotta commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Per i membri del Collegio Sindacale

L'Odv informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dal mandato nei casi di gravi e reiterate condotte ostative commesse nei confronti del whistleblower.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi di gravi e reiterate condotte ostative commesse nei confronti del segnalante da parte di uno o più componenti dell'Organismo, il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dall'incarico

Per i collaboratori esterni

Accertata la commissione di una ovvero di più condotte ostative, consumate o tentate, nei confronti del segnalante, verrà irrogata la sanzione ritenuta congrua dal Consiglio di Amministrazione ed a cura del Responsabile della Funzione che gestisce i rapporti con i Collaboratori esterni.

C: La violazione dell'obbligo di riservatezza

Nei confronti di coloro che ricevano, anche solo per mero errore, la segnalazione e violino l'obbligo di riservatezza previsto dal D. Lgs. 24/2023, a seconda degli autori, è prevista l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Per i Dipendenti e Quadri:

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia violato la riservatezza della segnalazione pervenutagli per errore.

Sospensione dal lavoro e della retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia, reiteratamente, violato la riservatezza delle segnalazioni pervenutegli per errore ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Per i Dirigenti

Multa

Nei confronti del dirigente che abbia violato la riservatezza della segnalazione pervenutagli per errore.

Sospensione dal servizio

Nei confronti del dirigente che abbia, reiteratamente, violato la riservatezza delle segnalazioni pervenutegli per errore ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora abbiano violato la riservatezza della segnalazione pervenutagli per errore, l'Odv informerà tempestivamente il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che adotterà prontamente gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge. I provvedimenti sanzionatori, a seconda della reiterazione o della gravità della condotta commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.).

Per i membri del Collegio Sindacale

L'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, nei casi in cui abbiano, reiteratamente, violato la riservatezza delle segnalazioni ricevute per errore.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi di gravi e reiterate violazioni della riservatezza delle segnalazioni ricevute, il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata.

9 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

9.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO

UniCamillus promuove la più ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nei Sistema delle procedure ad esso connessi.

Il Modello, il Codice Etico e le procedure sono comunicati formalmente a tutti i soggetti apicali di UniCamillus (Consiglieri, il Comitato Esecutivo, il Consigliere Delegato/Amministratore Delegato ove nominato, il Rettore, il Direttore Generale, il Senato Accademico) mediante consegna di copia integrale, o su supporto informatico, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet dell'Università e disponibilità in luogo accessibile a tutti.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei soggetti apicali al rispetto delle regole ivi previste deve essere conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Ai fini dell'efficacia del Modello, UniCamillus promuove la corretta conoscenza e la divulgazione a tutto il personale ed a quello in via di inserimento delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse che operano nell'Università e per l'Università attraverso una e-mail a tutti gli interessati che informa della avvenuta pubblicazione sulla intranet, nonché, qualora si ritenesse necessario, mediante consegna di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, ovvero tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria di UniCamillus per assicurarne la divulgazione.

Dovranno essere fornite a soggetti esterni interessati apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del Modello mediante idonea diffusione.

Ai fini di un'adeguata informativa l'Università rende disponibile il proprio Codice Etico ed il proprio Modello mediante pubblicazione sul proprio sito internet.

Il Direttore Generale, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, dovrà assicurare la diffusione del contenuto del Modello e del Codice a tutti i soggetti terzi con i quali l'Università venga in contatto nella propria operatività.

L'OdV promuove e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

9.2 FORMAZIONE

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione il Direttore Generale, che opera con il supporto dell'Organismo di Vigilanza per la validazione delle scelte dei contenuti, ha il compito di assicurare l'attività di formazione a tutto il personale ed ai collaboratori. Garantire l'attività formativa è obbligatorio, l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i destinatari e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e per i corsi on line con rilascio dell'attestato solo dopo il superamento con esito positivo del test di apprendimento. Il personale ed i collaboratori sono espressamente tenuti a conoscere il contenuto del Modello, del Codice Etico e delle procedure, ad osservarlo e a contribuire all'attuazione del medesimo. L'Organismo di Vigilanza effettuerà controlli in merito alla qualità e alla frequenza della formazione.

A tal fine, UniCamillus organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La formazione potrà essere eventualmente differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza e dovrà essere erogata anche in occasione di nuove assunzioni, trasferimenti o cambiamenti di mansioni anche dovuti all'introduzione di nuove modalità di lavoro.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'efficacia della formazione erogata.

9.3 IMPEGNI PER IL PERSONALE

Tutti i Dipendenti e collaboratori (anche nei casi di prestatori di lavoro temporaneo) devono prendere visione del Modello e del Codice Etico e sono tenuti all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

9.4 IMPEGNI PER I MEMBRI DEGLI ORGANI STATUTARI

I membri degli Organi statutari, all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno in comunicazione e si adegneranno alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

9.5 IMPEGNI DEI SOGGETTI TERZI ESTERNI

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei soggetti esterni che collaborano con l'Università. Si prevedono, quindi, per tutti i Collaboratori ed i Fornitori, opportune clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica dichiarazione o clausola integrativa, in tal senso.

Ogni comportamento posto in essere dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'Università.

I soggetti destinatari possono essere invitati a rilasciare, a cura della funzione interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni, e a non tenere condotte che possano esporre l'Università alla responsabilità da reato di cui al D. Lgs. n. 231/01.

10 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO REATO (RISK ASSESSMENT) E DEFINIZIONE DELLO SCHEMA DI CONTROLLO

10.1 PREMESSA

Le analisi delle situazioni di rischio esistenti sono state condotte considerando l'assetto organizzativo e procedurale di UniCamillus al momento esistente.

L'identificazione delle attività operative e dei processi/attività a rischio è stata attuata attraverso l'esame della documentazione disponibile e lo svolgimento di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura dell'Università.

Nell'ambito delle attività di valutazione del rischio (vedi Risk Assessment – Allegato 9), sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo;
- procedure del sistema di controllo interno e regolamenti;
- sistema di deleghe e procure vigenti

In particolare, l'analisi e la valutazione delle predette componenti si è articolata come segue.

Sistema organizzativo

La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione di un organigramma definito, adeguato all'attività da svolgere e allegato al presente modello;
- definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle responsabilità descritte nell'organigramma.

Procedure del Sistema di controllo interno

In tale ambito l'attenzione è stata rivolta alla analisi e verifica dell'esistenza di regolamenti e procedure interne formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle diverse Aree/Unità, tenendo conto non soltanto delle fasi negoziali, ma anche di quelle di formazione delle decisioni e tra queste i regolamenti già deliberati dal Consiglio di Amministrazione già esistenti che sono state integrati con altre procedure per le aree a maggior rischio reato 231 per le attività ritenute più sensibili come definito nelle singole parti speciali del modello alle quali si rinvia.

Sistema di deleghe

Al fine di sviluppare un sistema di gestione corretto ed efficace, UniCamillus ha definito una formale attribuzione di deleghe coerente con il sistema organizzativo e con lo statuto proprio dell'Università come già descritto nel prg. 4.5 del presente modello.

10.2 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO REATO

L'obiettivo di tale attività di mappatura è quello di individuare le aree di attività a rischio-reato e le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle stesse, sulla base dell'attuale struttura organizzativa dell'Università e dei processi in essere.

L'esito dell'analisi è stato documentato nelle parti speciali del Modello dove per ciascun processo/funzione/attività sensibile sono stati indicati i potenziali rischi associati come risultanti dall'attività di Risk assessment (Allegato 9), nonché le possibili occasioni e modalità di realizzazione del reato da parte dei soggetti direttamente ed indirettamente coinvolti e per ciascuno i principi generali e quelli specifici di controllo da osservare per prevenire il loro verificarsi.

In particolare nel contesto operativo nel quale opera UniCamillus, l'analisi delle aree di attività a rischio di commissione di Reati ha portato all'identificazione delle seguenti categorie di reato:

A. Reati verso la PA e l'autorità giudiziaria (art. 24 e 25 del decreto)
B. Reati societari (art. 25 ter)
C. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita ed auto riciclaggio (art. 25 octies)
D. Reati criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24 ter e art. 10 legge 146/2006)
E. Delitti informatici e trattamento illecito di dati e violazione delle norme sul diritto d'autore (art. 24 bis e art. 25 novies)
F. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (art. 25 doudecies) e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies)
G. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose per violazione delle norme antinfortunistiche a tutela della salute e sicurezza di lavoratori (art. 25 septies)
H. Reati tributari e Reati di Contrabbando (art. 25 quinquiesdecies e sexesdecies)
I Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies 1)
L Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 -septiesdecies) e reati di Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali (art.25 doudevicies)
M. Reati Ambientali

Per tali Reati, permane il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico dell'Università e nelle Parti Speciali, i quali vincolano i destinatari del Modello (Soci, Ente Finanziatore, componenti il Consiglio di Amministrazione, Rettore, componenti del Senato Accademico, Direttore Generale, Dipendenti e Collaboratori), al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, di correttezza, moralità e ossequio delle leggi.

La descrizione delle principali attività sensibili trova specifico approfondimento nelle Parti Speciali del presente Modello nelle quali sono state descritte le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo, che sono state previste per garantire l'efficacia del Modello che sono:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro; procedure operative, manuali o informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree a rischio con gli opportuni presidi di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma aggiornati e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico.

Per i dettagli si rimanda alle seguenti Parti Speciali che costituiscono parte integrante del presente Modello:

A. Reati verso la PA e l'autorità giudiziaria

B. Reati societari

C. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita ed autoriciclaggio

D. Reati criminalità organizzata e reati transnazionali

E. Delitti informatici e trattamento illecito di dati e violazione delle norme sul diritto d'autore

F. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

G. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose per violazione delle norme antinfortunistiche a tutela della salute e sicurezza di lavoratori

H. Reati Tributarî e Reati di contrabbando

I Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

L Delitti contro il patrimonio culturale e Reati di Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali

M. Reati Ambientali

Le altre fattispecie di Reato previste dal D.lgs. 231/01 non sembrano presentare profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro possibile commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Università come dettagliatamente illustrato nell'analisi di risk assessment (allegato 9 del Modello).