



UniSR

Università Vita-Salute
San Raffaele

UNIVERSITA' VITA-SALUTE SAN RAFFAELE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*“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”

PARTE GENERALE

VERSIONE AGGIORNATA AL 23 MARZO 2021

**APPROVATO PER LA PRIMA VOLTA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI
UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE IN DATA 25 NOVEMBRE 2019**

PARTE GENERALE	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001	3
1.1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	3
1.2. PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE	4
1.3. LE SANZIONI	4
1.4. LE FATTISPECIE DI REATO	5
1.5. L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: L'ADOZIONE DEL MODELLO	8
2. IL MODELLO ADOTTATO DA UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE	9
2.1. REQUISITI GENERALI E PRINCIPI ISPIRATORI	9
2.2. APPROVAZIONE DEL MODELLO	10
2.3. STRUTTURA DEL MODELLO	10
2.4. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	12
2.5. DESTINATARI DEL MODELLO	13
2.6. FORMAZIONE DELLE RISORSE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	13
3. MODELLO E CODICE ETICO	14
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.1. REQUISITI	16
4.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.3. FLUSSI INFORMATIVI: REPORTING DELL'O.D.V.	20
4.4. FLUSSI INFORMATIVI: REPORTING VERSO L'O.D.V.	21
4.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	23
5. SISTEMA DISCIPLINARE	23
5.1. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	24
5.2. MISURE SANZIONATORIE	25
5.3. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	31
5.4. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE	31
6. UNISR	32
6.1. CORPORATE GOVERNANCE DI UNISR	32
6.2. STRUTTURA	36
6.3. ORGANIGRAMMA	39
6.4. FUNZIONIGRAMMA	39

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

1.1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

In attuazione della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000, il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, il "**Decreto**"), recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti - da intendersi come società di capitali, associazioni riconosciute o non riconosciute, cooperative, consorzi, Università ecc. - (di seguito denominati "**Enti**") per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dei medesimi, da:

- (i)** persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- (ii)** persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti; nonché
- (iii)** persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La nuova disciplina ha determinato un ampliamento di responsabilità per cui gli Enti possono essere ora ritenuti responsabili e, conseguentemente sanzionati, in via diretta ed autonoma, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Tale responsabilità, tuttavia, è da considerarsi autonoma e non esclude ma si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex Decreto, la relazione illustrativa al Decreto ha sottolineato la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle della massima garanzia*".

1.2. PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE

Con il Decreto si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle “*persone giuridiche*” alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles delle Comunità Europee del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari;
- la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; e
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

1.3. LE SANZIONI

Le sanzioni amministrative per la commissione e/o tentata commissione degli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

(A) Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale e varia fra un minimo di Euro 25.800,00 ad un massimo di Euro 1.549.000,00. L'Ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto).

(B) Sanzioni interdittive

Le principali sanzioni interdittive concernono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- (i) l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: reati contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché dei delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, taluni delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore e reati ambientali.

- (C) Confisca del prezzo o del profitto del reato
- (D) Pubblicazione della sentenza

1.4. LE FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto - come di volta in volta integrato e modificato - possono essere ricomprese nelle seguenti macro-aree:

CATEGORIA DI REATO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Delitti contro la pubblica amministrazione	artt. 24 e 25 Decreto
Delitti informatici ed illecito trattamento dei dati - c.d. "Cybercrime"	art. 24-bis Decreto
Delitti di criminalità organizzata	art. 24-ter Decreto
Delitti contro la fede pubblica	art. 25-bis Decreto
Delitti contro l'industria e il commercio	art. 25-bis-1 Decreto
Reati societari	art. 25-ter Decreto
Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico	art. 25-quater Decreto
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	art.25-quater 1. Decreto
Delitti contro la personalità individuale	art. 25-quinquies Decreto
Abusi di mercato	art. 25-sexies Decreto
Reati transnazionali	Legge 16 marzo 2006 n. 146
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	art. 25-septies Decreto

CATEGORIA DI REATO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dagli artt. 648, 648-bis e 648-ter del codice penale	art. 25-octies Decreto
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore	art. 25-nonies Decreto
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	art. 25-decies Decreto
Reati ambientali ed inquinamento del mare da parte delle navi	art. 25-undecies Decreto
Impiego di lavoratori stranieri irregolari	art. 25-duodecies Decreto
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies Decreto
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25- quaterdecies Decreto
Reati tributari	Art. 25 quinquiesdecies Decreto
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies Decreto

Le singole fattispecie di reato appartenenti alle singole categorie sono indicate nell'Elenco reati presupposto allegato alla presente *Parte Generale* sub **Allegato I.**

1.5. L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: L'ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il "**Modello**") è, in via generale e salvo alcuni casi, facoltativa (il Decreto non parla di obbligo) ma se l'Ente vuole beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal Decreto deve dimostrare:

- (i)** di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso;
- (ii)** di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento;
- (iii)** che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- (iv)** che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto **(ii)**.

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- (i)** individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- (ii)** predisporre specifiche procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- (iii)** prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- (iv)** prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- (v)** istituire canali che, a tutela dell'integrità dell'Ente, consentano ai Destinatari segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (c.d. *whistleblowing*);

- (vi) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE

Università Vita-Salute San Raffaele (di seguito, “**UniSR**”), sensibile all’esigenza di assicurare e garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha ritenuto opportuno rendersi *compliant* con il Decreto, con ciò integrando e rafforzando le scelte complessive dalla stessa effettuate in materia di organizzazione, controllo, responsabilità amministrativa e sociale.

L’iniziativa di UniSR viene assunta nella convinzione che l’adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di UniSR, affinché pongano in essere comportamenti trasparenti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati dal Decreto.

2.1. REQUISITI GENERALI E PRINCIPI ISPIRATORI

Con l’adozione del presente Modello nonché del Codice (come *infra* definito) che ne costituisce parte integrante ai sensi di quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, UniSR intende sottolineare, *in primis*, di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui UniSR fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui UniSR intende attenersi, nell’espletamento della propria missione istituzionale.

Il presente Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- (i) incidono sul funzionamento interno di UniSR e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- (ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione,

dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità degli Enti.

Scopo del Modello è quello di costituire un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti sanzionati dal Decreto.

Nella redazione del Modello UniSR ha tenuto conto, oltreché delle prescrizioni del Decreto, della relativa relazione governativa di accompagnamento, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno desumibili dalla miglior pratica internazionale, delle linee guida emanate dalle Associazioni di Categoria in merito alla costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto ed in particolare le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008, come successivamente aggiornate.

2.2. APPROVAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è stato per la prima volta approvato dal Consiglio di Amministrazione di UniSR con delibera del 25 novembre 2019.

2.3. STRUTTURA DEL MODELLO

Ai fini della realizzazione del Modello UniSR ha svolto, con l'aiuto di professionisti e consulenti esterni, una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione degli illeciti.

Tali attività possono essere così sintetizzate:

- (i)** individuazione delle attività sensibili: sono state effettuate delle interviste con i soggetti responsabili delle diverse funzioni finalizzate all'acquisizione di informazioni in merito allo svolgimento ordinario delle attività ed alla verifica circa precedenti episodi di "*malpractice*". Attraverso tali indagini sono state individuate le aree in cui, teoricamente, è possibile la commissione dei reati presupposto. La possibilità (o rischio) teorico di commissione di alcuno dei reati è stata valutata con riferimento alle attività

tipiche di UniSR ed esclusivamente alle caratteristiche intrinseche delle attività, senza considerare chi svolge tali attività;

- (ii) identificazione delle prassi esistenti: attraverso le interviste sono state individuate le procedure di controllo già adottate da UniSR nelle aree sensibili o potenzialmente sensibili individuate;
- (iii) determinazione del rischio residuale ed individuazione delle procedure di prevenzione integrative: per ciascuna attività sensibile o potenzialmente sensibile individuata, è stato valutato il rischio residuale eventualmente non coperto dalle procedure già esistenti e, in taluni casi, si è provveduto ad integrare le procedure già adottate mentre in altri a predisporre di adeguate e specificatamente finalizzate.

Il Modello di UniSR risulta, quindi, costituito da una *Parte Generale* e da una *Parte Speciale* (che prende in considerazione ciascuna categoria di reato considerata rilevante per UniSR e non presidiata da procedure già in essere presso la stessa).

La *Parte Generale* descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato da UniSR e volto a prevenire la commissione dei reati presupposto (“*Governance*”). Contiene altresì le caratteristiche e la descrizione della funzione, dei poteri e delle principali attività svolte dall’Organismo di Vigilanza, nonché l’elenco e la descrizione dei reati presupposto richiamati dalla normativa la cui commissione comporterebbe la possibilità di imputare una qualche forma di responsabilità a UniSR (cfr. Elenco reati presupposto accluso sub Allegato I).

Ciascun capitolo della *Parte Speciale*, elaborato sulla base delle risultanze delle interviste e delle analisi sopra descritte, contiene, oltre all’indicazione delle attività “*sensibili*” (cfr. *Risk Self Assessment*) - cioè delle attività che sono state considerate da UniSR a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte - ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione del rischio di commissione di alcuno dei reati presupposto considerati come “*rilevanti*” per UniSR.

Costituiscono, quindi, parte integrante del Modello:

- il *Risk Self Assessment* finalizzato, come detto, all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti di UniSR;
- gli strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, presso la sede di UniSR.

Con particolare riferimento al Risk Self Assessment, al fine di procedere alla corretta individuazione delle categorie di reato rilevanti, i consulenti all'uopo incaricati da UniSR hanno espletato le attività di seguito indicate:

- raccolta ed esame della documentazione e delle informazioni necessarie per l'ottenimento di una conoscenza dell'attività e dell'organizzazione;
- conduzione delle interviste volte a: (i) comprendere i processi caratterizzanti UniSR; (ii) identificare le fattispecie di reato applicabili; (iii) predisporre la mappatura delle attività c.d. "sensibili"; e (iv) supportare UniSR nella valutazione dei rischi; e
- elaborazione e ponderazione delle valutazioni espresse da parte di UniSR sul rischio legato a ciascuna attività sensibile identificata ai sensi del Decreto.

Il processo di autovalutazione teso all'individuazione delle fattispecie di reato applicabili è stato condotto secondo l'approccio metodologico specificamente descritto nel Risk Self Assessment che, come detto, costituisce parte integrante del Modello.

2.4. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), anche le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale - quali, a titolo esemplificativo, l'introduzione di una nuova procedura rilevante ai fini del Decreto in dipendenza dell'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto astrattamente applicabili a UniSR - che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze di UniSR, ovvero per adeguamenti

normativi, ovvero in accoglimento dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza dell'organo direttivo di UniSR.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- (i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- (ii) revisione dei documenti e delle procedure che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- (iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- (iv) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

2.5. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in UniSR, ai dipendenti, ai docenti, ai soggetti a qualunque titolo coinvolti in attività di ricerca, agli studenti *pre* e *post lauream*, ai candidati, ai *partner*, nonché a coloro i quali operano su mandato della medesima o sono legati a UniSR da rapporti di collaborazione, consulenza o altro. UniSR comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

UniSR condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di UniSR ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

2.6. FORMAZIONE DELLE RISORSE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

UniSR predispone specifici interventi formativi rivolti a tutto il personale al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del

Modello e del Codice (come *infra* definito) e di diffondere, altresì, una cultura orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con UniSR. Tutto il personale è infatti tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, UniSR promuove ed agevola - anche attraverso la partecipazione ad una specifica attività formativa - la conoscenza dei contenuti del Modello da parte del personale, con intensità di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con UniSR rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano UniSR senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti e altri collaboratori autonomi).

Si provvederà altresì alla pubblicazione del Modello e del Codice (come *infra* definito) sul sito *web* di UniSR: www.unisr.it

3. MODELLO E CODICE ETICO

Il codice etico (il "**Codice**") contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di UniSR nei confronti dei "*portatori d'interesse*" (componenti gli organi amministrativi e di controllo, dipendenti, docenti, soggetti a vario titolo coinvolti in attività di ricerca per conto di UniSR, studenti, candidati, *partner*, nonché coloro i quali operano su mandato della medesima o sono legati a UniSR da rapporti di collaborazione o

consulenza) e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice è stato adottato per comunicare a tutti i portatori di interesse i principi di deontologia aziendale cui UniSR intende uniformarsi, anche indipendentemente da quanto stabilito dalla normativa e dal Decreto nonché di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità.

Il Codice è, quindi strumento di portata generale finalizzato alla promozione di una “*deontologia*”, anche se privo di una specifica proceduralizzazione.

Il Codice deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme a quest’ultimo, costituisce un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell’etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo.

Il Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione con la medesima delibera che ha adottato il presente Modello.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all’art. 6, lettera b), del Decreto – che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento sia affidato ad un organismo di UniSR dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo – UniSR ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza collegiale composto da soggetti dotati delle competenze necessarie allo svolgimento dell’incarico.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni l’Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto anche di funzioni di UniSR che di volta in volta saranno ritenute utili per l’espletamento dell’incarico di controllo affidato.

4.1. REQUISITI

L'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione UniSR, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, con quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7, e dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, possiede le seguenti caratteristiche precipue.

Onorabilità

Il "requisito" di onorabilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non è esplicitamente previsto dal legislatore; peraltro, esso si impone per motivi ovvi (anche solo di credibilità del Modello). In effetti, le indicazioni giurisprudenziali rilevano come sia imprescindibile la verifica, in concreto, della *"[...] sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri [...]"*.

Ai fini che qui interessano, il requisito di onorabilità potrebbe essere definito secondo le modalità già individuate dal nostro legislatore per tali ruoli; incrociando le relative prescrizioni, e scegliendo comunque le statuizioni più severe, ne discende che l'ordinamento non riconoscerebbe lato sensu i requisiti di onorabilità, ad esempio, a coloro che:

1. si trovano in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
2. si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
3. sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
4. hanno riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare)

- per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
- per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica;
- per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Anche le Linee Guida di Confindustria confermano che i requisiti “[.] di onorabilità [.] potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria [.]”, anche se, naturalmente, possono essere definiti profili di onorabilità anche differenti da quelli sopra indicati; una soluzione del genere, in effetti, è coerente sia con il dettato del codice civile in materia di sindaci (art. 2387 c. 1 c.c., peraltro richiamato anche per tutte le altre figure professionali prima citate), secondo il quale: “[.] lo statuto può subordinare l’assunzione della carica di amministratore al possesso di speciali requisiti di onorabilità [.]”, sia con le Linee Guida di Confindustria, per cui la disciplina del requisito di onorabilità può essere prevista mediante rinvio allo statuto sociale.

Autonomia e indipendenza

L’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “O.d.V.”) di UniSR è dotato, nell’esercizio delle sue funzioni, di autonomia ed indipendenza dagli organi “societari” e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomia anche finanziaria sulla base di un *budget* di spesa annua riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione anche tenuto conto della richiesta formulata al riguardo dallo stesso Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre in autonomia, e senza alcun preventivo consenso, delle risorse finanziarie indicate nel *budget*; in relazione a tali risorse l’Organismo di Vigilanza presenterà al Consiglio di Amministrazione un rendiconto delle spese sostenute nell’ambito dell’annuale relazione. All’Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali competenze, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato delle seguenti competenze professionali:

- (i) conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- (ii) conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, anche con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Continuità

L'Organismo di Vigilanza deve garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento della propria attività, rispetta le norme contenute nel regolamento di funzionamento (di seguito, il "**Regolamento**").

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni di UniSR, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione di UniSR. L'Organismo di Vigilanza può chiedere informazioni e documentazione aziendale in modo autonomo e senza che occorra alcuna autorizzazione da parte del vertice aziendale; a tali richieste dell'Organismo di Vigilanza non può essere opposto rifiuto.

In particolare, ai fini del più efficace espletamento ed esercizio delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- (i)** vigilare sulla corretta attuazione del Modello da parte dei Destinatari;
- (ii)** verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato ed all'idoneità delle procedure adottate per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- (iii)** verificare lo stato di aggiornamento del Modello segnalando con immediatezza al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Revisori dei Conti la necessità di procedere alle integrazioni ed alle modifiche da apportare a seguito della modificazione della normativa di riferimento o della struttura aziendale o comunque a seguito di altre circostanze riscontrate;
- (iv)** eseguire verifiche periodiche circa la corretta applicazione delle procedure descritte nel Modello e dei principi contenuti nel Codice;
- (v)** promuovere, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione e comunicazione interna con riferimento al Modello, agli standards di comportamento ed alle procedure adottate ai sensi del Decreto;
- (vi)** mantenere un costante scambio di informazioni con le funzioni di volta in volta interessate le quali devono garantire, anche senza preavviso, l'accesso libero e incondizionato ad informazioni, dati, documenti e ad ogni altro elemento ritenuto di rilievo nell'esecuzione dei compiti affidatigli. A tal fine l'Organismo di Vigilanza può richiedere direttamente informazioni a tutto il personale di UniSR. La mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza costituisce illecito disciplinare;

- (vii)** segnalare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Revisori dei Conti, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello e/o il mancato adeguamento alle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato e può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Gli incontri con gli organi dell'ente cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.3. REPORTING DELL'O.D.V.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- **preventivamente**, comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori dei Conti il programma delle attività previste su base annua;
- **con cadenza trimestrale** si riunisce per effettuare le verifiche in materia di rispetto dei principi e delle norme di comportamento previste nel Codice, nel Modello e nelle procedure specifiche;
- **con cadenza annuale**, documenta e riporta al Consiglio di Amministrazione, ed al Collegio dei Revisori dei Conti le conclusioni relative alle verifiche effettuate segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;
- **immediatamente**, segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti del Modello da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento o della struttura di UniSR o comunque di altre circostanze riscontrate. Di tale segnalazione è data tempestiva informativa anche al Collegio dei Revisori dei Conti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato e può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.4. FLUSSI INFORMATIVI: REPORTING VERSO L'O.D.V.

Fermi restando i flussi di cui al precedente Paragrafo 4.3. coincidenti con le adunanze che, con cadenza trimestrale, si svolgono ai fini dell'effettuazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, delle opportune verifiche in materia di rispetto dei principi e delle norme di comportamento previste nel Codice, nel Modello e nelle procedure specifiche, l'Organismo di Vigilanza deve altresì essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto (Segnalazioni "Patologiche").

In particolare, i vertici di UniSR e i singoli responsabili di area hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre UniSR al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o ad estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del Decreto.

A tal proposito UniSR ha istituito canali che permettono, ai Destinatari del Modello, di segnalare in modo circostanziato condotte costituenti reati o violazioni del Modello stesso, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali di comunicazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (c.d. whistleblowing). Le funzioni interessate, ciascuna per quanto di propria competenza, devono comunicare all'Organismo di Vigilanza tempestivamente tutte le informazioni ("Segnalazioni informative") relative:

- (i)** alle richieste di assistenza legale inoltrate dai destinatari del Modello nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati presupposto di cui al Decreto;
- (ii)** alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari per fatti commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- (iii)** ai provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per i reati presupposto di cui al Decreto;
- (iv)** alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri e delle deleghe;
- (v)** ai verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti che possono rilevare ai sensi del Decreto.

Devono altresì essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, con periodicità semestrale, tutte le informazioni relative:

- (i)** alle decisioni relative alle richieste, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- (ii)** alle notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- (iii)** alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Analogo obbligo informativo sussiste in capo a tutto il personale in riferimento a fatti o circostanze fondati su elementi di fatto precisi e concordanti riscontrati nell'espletamento della propria attività e meritevoli di segnalazione ai sensi del Decreto.

I consulenti e gli altri destinatari del Modello esterni a UniSR sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'Organismo di Vigilanza nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, dal personale/da un dipendente/rappresentante di UniSR una richiesta tale da configurare comportamenti

che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti a UniSR.

UniSR adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di UniSR o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. UniSR si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Le segnalazioni possono essere trasmesse, anche in forma anonima, a mezzo e-mail all'indirizzo odv@unisr.it, tramite lettera indirizzata a Università Vita-Salute San Raffaele, Via Olgettina 58, 20132, Milano (MI), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, oppure attraverso l'apposito Portale Whistleblowing nonché secondo le ulteriori diverse modalità che dovessero di volta in volta essere implementate da parte di UniSR.

Tutte le segnalazioni sono conservate a cura dell'O.d.V. secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento.

4.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello e di competenza dell'Organismo di Vigilanza è conservata a cura dello stesso secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e del Codice è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede

che i modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal modello sono assunte da UniSR in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte. In tale direzione, UniSR ha predisposto un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- (i) il sistema disciplinare è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalle legislazioni locali;
- (ii) il sistema disciplinare individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, per il caso in cui questi ultimi si rendessero responsabili di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi/di collaborazione e delle prescrizioni legislative applicabili;
- (iii) il sistema disciplinare prevede una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale;
- (iv) il sistema disciplinare introduce idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

5.1. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

UniSR ha adottato il presente sistema disciplinare (di seguito, il “**Sistema Disciplinare**”) istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali nonché le regole di condotta del Codice che rappresentano, nel loro insieme, il Modello ex Decreto adottato da UniSR.

Le sanzioni disciplinari sono rivolte e si applicano al personale tecnico-amministrativo, al personale docente e ai soggetti a vario titolo coinvolti in attività di ricerca per conto di UniSR, ai collaboratori interni, agli amministratori, ai Revisori dei Conti, ai collaboratori e consulenti esterni e alle terze parti che lavorano per conto di UniSR.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con UniSR dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti a UniSR sia al proprio interno sia nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto, le regole di condotta imposte sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. I soggetti vengono sanzionati da UniSR se compiono atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali qui fissate, anche se l'azione non si compie o l'evento o non si verifica.

Per quanto riguarda il personale dipendente, inclusi i docenti UniSR applica il relativo CCNL e, per quanto riguarda i docenti, le disposizioni di cui alla Legge 240/2010 ed è a tale regolamentazione che occorre far riferimento, in via generale, per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che costituiscono illeciti disciplinari.

5.2. MISURE SANZIONATORIE

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere condotte derivanti da:

- inosservanza delle procedure contenute nel Modello, volte a prevenire la commissione di reati;
- comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;
- inosservanza delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice, sia tramite un comportamento attivo che con un comportamento omissivo;

- mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere difficoltosi gli accertamenti svolti dalle funzioni di controllo e quelli inerenti l'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata segnalazione delle avvenute infrazioni al Codice e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza;
- violazione delle misure atte a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione circostanziata di condotte costituenti reati o violazioni del Modello, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- utilizzo abusivo dei canali informativi;
- segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Resta in ogni caso salva ogni altra ipotesi di violazione enunciata sia nel Modello sia nel Codice.

Tutte le sanzioni irrogate dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

A) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti (personale tecnico-amministrativo) con esclusione del personale docente

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore:

- richiamo verbale: in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti nel Modello e /o nel Codice o in violazione delle procedure o norme interne;
- ammonizione scritta: nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa: in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione da applicarsi in ipotesi di inosservanza dei principi e/o delle regole di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice o in ipotesi di violazione delle procedure e/o delle norme interne allorquando la violazione derivante dalla condotta posta in essere sia tale da poter essere considerata, ancorché non lieve, non grave, correlandosi detto comportamento ad una negligente inosservanza delle norme e/o delle procedure e/o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti nel Modello e/o del Codice o in violazione delle procedure o delle norme interne allorquando la violazione derivante dalla condotta posta in essere sia tale da poter essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva di qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la multa;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre condizioni di legge: nei casi di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese tra quelle sensibili, di un comportamento che configuri una palese e dolosa violazione delle prescrizioni e/o delle procedure interne e/o delle norme del Modello e del Codice, anche se solo suscettibile di integrare uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto o, in caso di recidiva, un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la sospensione.

B) Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In via generale, anche per i dirigenti le misure sanzionatorie irrogabili sono quelle previste dal relativo CCNL.

In caso di inosservanza, da parte dei dirigenti, dei principi e delle regole di comportamento previsti nel Modello e/o del Codice o in violazione delle procedure o norme interne o nei casi di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese tra quelli sensibili, di comportamenti non conformi e non adeguati alle suddette prescrizioni, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più appropriata fra quelle di seguito richiamate:

- ammonizione scritta;
- multa non superiore al 10% della retribuzione mensile;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 4 giorni;
- revoca o limitazione di eventuali procure e deleghe conferite al dirigente;
- licenziamento.

C) Sanzioni e misure disciplinari nei confronti dei docenti e dei soggetti a vario titolo coinvolti in attività di ricerca per conto di UniSR

Per quanto concerne le violazioni del Modello perpetrate dai docenti e dai soggetti a vario titolo coinvolti in attività di ricerca per conto di UniSR, il sistema disciplinare è applicato in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 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'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento disciplinare incardinato, nonché di provvedere alla trasmissione della documentazione relativa al medesimo a semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

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'art. 87 del Testo Unico delle leggi sull'istruzione superiore di cui al regio decreto 31 agosto 1933, n. 1592¹, trasmette gli atti al Collegio di Disciplina, formulando motivata proposta.

¹ Le sanzioni più gravi rispetto alla censura sono:

Il Collegio di Disciplina entro 30 (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.

D) Misure nei confronti degli amministratori e dei Revisori dei Conti

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio dei Revisori dei Conti, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori dei Conti affinché tali organi prendano gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

Qualora l'amministratore non sia legato da rapporti di dipendenza con UniSR, il Consiglio di Amministrazione adotterà il provvedimento della sospensione o della revoca se l'amministratore:

- (i) ha sistematicamente violato le procedure previste nel Modello e gli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, creando un elevato rischio di danno in capo a UniSR;
- (ii) ha adottato nelle aree di rischio condotte sistematiche dirette, in modo non equivoco, a favorire la commissione di reati ai sensi del Decreto;
- (iii) è indagato per una delle ipotesi che possano determinare la decadenza dalla carica;
- (iv) ha causato un grave danno all'immagine di UniSR, violando una delle regole dettate dal Codice.

Qualora la violazione sia posta in essere da un amministratore che sia anche dipendente/dirigente di UniSR, il Consiglio di Amministrazione adotterà le specifiche

1) la sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno;
2) la revocazione;
3) la destituzione senza perdita del diritto a pensione o ad assegni;
4) la destituzione con perdita del diritto a pensione o ad assegni.

misure sanzionatorie indicate per i dipendenti e per i dirigenti oltre, eventualmente, al provvedimento della revoca della carica.

E) Provvedimenti per inosservanze poste in essere dai consulenti e terze parti in genere

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili nei confronti dei consulenti esterni e delle terze parti, i seguenti comportamenti:

- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente e dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di UniSR.

Le predette violazioni comporteranno l'applicazione di sanzioni, tra cui la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del danno, sanzioni che saranno commisurate al livello di responsabilità del consulente, collaboratore, o terza parte, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, intendendosi con ciò la rilevanza degli obblighi violati e gli effetti ai quali UniSR può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

Per la comminazione delle sanzioni applicabili ai consulenti esterni e terze parti, dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione, nelle lettere di incarico o negli altri documenti contrattuali in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del fornitore, collaboratore o terzo, discendano danni per UniSR.

La clausola risolutiva dovrà essere sottoposta a doppia firma ex artt. 1341 e ss. c.c. e, in caso di accertata violazione del Modello, UniSR dovrà comunicare l'intervenuta risoluzione del contratto a mezzo con raccomandata A/R e/o PEC avente efficacia dalla data del ricevimento.

5.3. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Salvo quanto sopra previsto in relazione alle sanzioni ed alle misure disciplinari nei confronti dei docenti e dei soggetti a vario titolo coinvolti nell'attività di ricerca per conto di UniSR, per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati a UniSR da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, è in ogni caso necessario fornire adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza circa la procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per violazioni, senza preventiva informazione dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

I comportamenti dei consulenti esterni e terze parti verranno integralmente valutati dalla Direzione/Servizio/Ufficio che ha richiesto l'intervento del professionista, sentito il parere della Direzione Amministrazione e Finanza e della Direzione Affari Generali e Legali, e previa diffida dell'interessato, nonché previa informativa all'Organismo di Vigilanza. Di ciò dovrà essere data informativa per iscritto al Consigliere Delegato.

5.4. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Tutti i destinatari del regolamento sanzionatorio devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della

Direzione Amministrazione e Finanza definire le modalità di comunicazione dello stesso.

6. UNiSR

L'Ateneo viene inaugurato con la Facoltà di Psicologia nel 1996 cui seguono nel 1998 la Facoltà di Medicina e Chirurgia e nel 2002 la Facoltà di Filosofia.

UniSR è un'istituzione universitaria autonoma, a norma dell'art. 33 della Costituzione, ed ha personalità giuridica ed autonomia didattica, scientifica, organizzativa, amministrativa e disciplinare, secondo il proprio statuto e nel rispetto dei principi di cui alle leggi vigenti in materia universitaria. Al mantenimento di UniSR sono destinate tasse, contributi e diritti versati dagli studenti, nonché tutti i beni ed i fondi che ad essa saranno conferiti, a qualunque titolo.

6.1. CORPORATE GOVERNANCE DI UNiSR

Il sistema di *corporate governance* di UniSR, inteso come insieme dei principi e degli strumenti che presidiano al governo della medesima da parte degli organi preposti, è retto dai seguenti principi:

- correttezza;
- trasparenza;
- rispetto della legge e dei regolamenti interni ed esterni a UniSR;
- segregazione delle attività;
- tracciabilità delle operazioni.

Al fine di rispettare i principi di cui sopra ed evitare pertanto la commissione dei reati previsti dal Decreto, UniSR si è dotata di un insieme di strumenti che ne garantiscono il corretto e fluente funzionamento e che sono così riassumibili:

- (i)** Statuto, che rappresenta l'insieme delle regole di funzionamento interno di UniSR;
- (ii)** Regolamento Didattico di Ateneo;
- (iii)** Regolamento dei corsi di Dottorato di Ricerca;
- (iv)** Regolamento dei corsi per master universitari;

- (v)** Regolamento delle Scuole di Specializzazione dell'area sanitaria riservate ai medici;
- (vi)** Regolamento delle Scuole di Specializzazione dell'area sanitaria riservate ai non medici;
- (vii)** Regolamento delle Scuole di Specializzazione dell'area psicologica;
- (viii)** Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione della Legge n. 240/2010;
- (ix)** Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 240/2010;
- (x)** Regolamento sulla valutazione dei Professori e dei Ricercatori di ruolo;
- (xi)** Regolamento per il conferimento di incarichi di insegnamento;
- (xii)** Regolamento per il conferimento a professori e ricercatori universitari dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi retribuiti;
- (xiii)** Regolamento sulle modalità di espletamento delle procedure per il reclutamento dei professori universitari di ruolo e dei ricercatori, nonché per i trasferimenti e la mobilità interna;
- (xiv)** Regolamento per l'istituzione e la copertura di posti di Professore Straordinario a tempo determinato;
- (xv)** Regolamento relativo alle procedure di selezione dei collaboratori ai progetti di ricerca dell'Università Vita-Salute San Raffaele finanziati da organismi pubblici nazionali ed internazionali;
- (xvi)** Regolamento di istituzione del "Visiting Professor"
- (xvii)** Regolamento relativo alle procedure di selezione dei collaboratori ai progetti di ricerca;
- (xviii)** Regolamento per il conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca di cui all'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010;
- (xix)** Regolamento per il conferimento di borse di studio per attività di ricerca post-dottorato;
- (xx)** Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- (xxi)** Regolamento per la presentazione e l'approvazione delle convenzioni;

- (xxii)** Regolamento per la costituzione di spin-off;
- (xxiii)** Regolamento per la concessione di patrocinii;
- (xxiv)** Regolamento sui procedimenti amministrativi;
- (xxv)** Regolamento Nucleo Valutazione;
- (xxvi)** Regolamento Presidio di Qualità;
- (xxvii)** Regolamento sul Processo di Assicurazione della Qualità;
- (xxviii)** Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità;
- (xxix)** Regolamento per l'elezione delle rappresentanze degli studenti nei Consigli di Facoltà, nei Consigli di Corso di Laurea e di Laurea Magistrale
- (xxx)** Regolamento per la partecipazione dei rappresentanti degli studenti alle sedute degli organi dell'Università Vita-Salute San Raffaele;
- (xxxi)** Regolamento di funzionamento del Collegio di Disciplina ai sensi dell'art. 10 Legge 240/2010

(documenti tutti consultabili all'indirizzo <http://www.unisr.it/ateneo/statuto-e-regolamenti/>)

- (xxxii)** PO 57 Procedura Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza
- (xxxiii)** comunicazioni interne che abbracciano varie tematiche (generalmente affisse in bacheca, od inviate via e-mail ai dipendenti);
- (xxxiv)** Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- (xxxv)** ulteriori specifiche attribuzioni ai sensi di legge che definiscono ulteriori aree di responsabilità. In particolare, UniSR ha individuato i responsabili della sicurezza sul lavoro ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro - predisponendo apposito organigramma in materia di sicurezza - nonché i responsabili del trattamento dei dati personali ed il *Data Protection Officer* ai sensi del Regolamento CE n. 679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196;

(xxxvi) Codice che esprime i principi etici e di deontologia che UniSR riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di UniSR.

Particolare attenzione merita il c.d. sistema della qualità adottato da parte di UniSR che, nel corso del 2004, ha avviato un progetto di certificazione ai sensi della normativa ISO 9001:2000 e successive evoluzioni. Il rilascio della prima certificazione è datato 13 gennaio 2006 per il perimetro relativo ai Servizi Gestionali ed al Corso di Laurea in Scienze Psicologiche. Per successive e progressive fasi di ampliamento si è pervenuti, con la certificazione rilasciata in data 13 gennaio 2014, ad estendere il perimetro a Processo di Autovalutazione, Valutazione periodica, Accredimento Corsi di Laurea, Laurea Magistrale, Scuole di Specializzazione e Master, Servizi Gestionali.

Il sistema qualità è stato supportato da una architettura modulare organizzata per processi; è proprio grazie a tale architettura che è stato possibile, con massima efficacia ed efficienza, estendere il Dominio di Certificazione all'intero Ateneo e rispondere "con metodo" alle frequenti e importanti variazioni legislative occorse nel tempo.

Tutti i processi e le procedure costituenti l'anzidetto sistema della qualità adottato da parte di UniSR si intendono integralmente richiamati ai fini del presente Modello, in quanto parte essenziale del medesimo poiché strumenti idonei a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

UniSR è inoltre soggetta alle verifiche periodiche condotte da parte dell'Agenzia per la valutazione del sistema Universitario e della ricerca (ANVUR) la quale sovrintende al sistema pubblico nazionale di valutazione della qualità delle Università e degli Enti di ricerca. Essa cura la valutazione esterna della qualità delle attività delle Università e degli Enti di Ricerca destinatari di finanziamenti pubblici e indirizza le attività dei nuclei di valutazione. Infine, valuta l'efficacia e l'efficienza dei programmi pubblici di finanziamento e di incentivazione alle attività di ricerca e innovazione.

6.2. STRUTTURA

Il sistema di *corporate governance* di UniSR risulta attualmente principalmente così articolato:

A. Organi di governo centrali

➤ **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è il massimo organo di governo di UniSR. Spetta allo stesso, tra i compiti definiti all'interno dello Statuto, determinare l'indirizzo generale di sviluppo di UniSR in funzione delle finalità istituzionali e compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, tra cui anche la nomina del Rettore.

➤ **Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, tra i compiti definiti all'interno dello statuto, provvede a garantire l'adempimento delle finalità statutarie e la formazione ideale e professionale delle nuove leve universitarie e ha, con firma libera, la rappresentanza di UniSR di fronte a terzi.

➤ **Il Rettore**

Il Rettore cura l'osservanza di tutte norme concernenti la materia scientifica e didattica di UniSR.

Il Rettore riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività scientifica e didattica di UniSR.

➤ **Senato Accademico**

Il Senato Accademico è composto dal Rettore, che lo presiede, dai Pro-Rettori, dai Presidi delle Facoltà attivate e dai Presidenti dei Consigli dei Corsi di Studio.

Il Senato Accademico esercita tutte le attribuzioni in materia di coordinamento e impulso scientifico e didattico. In particolare, formula proposte ed esprime pareri sui programmi di sviluppo di UniSR e su ogni argomento che gli altri organi di UniSR intendano rimettere alla sua valutazione e formula proposte in ordine alla migliore attuazione dei programmi di sviluppo.

➤ **Il Consigliere Delegato**

Il Consigliere Delegato dispone dei poteri per la gestione ordinaria di UniSR nei limiti delle deleghe allo stesso conferite dal Consiglio di Amministrazione.

B. Organi consultivi, di disciplina e di verifica

➤ **Collegio di Disciplina**

Il Collegio di Disciplina è nominato dal Rettore e svolge funzioni istruttorie nell'ambito dei procedimenti disciplinari avviati su proposta del Rettore nei confronti del corpo docente e ricercatori, per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura ed esprime in merito parere conclusivo.

➤ **Collegio dei Revisori dei Conti**

Il Collegio dei Revisori è composto da 3 (tre) componenti effettivi e da 2 (due) supplementi, scelti tra gli iscritti nel Registro dei revisori contabili. I componenti sono nominati dall'Ospedale San Raffaele S.r.l., che ne indica anche il Presidente. Il Collegio dei Revisori dei Conti è l'organo indipendente che vigila sulla regolarità della gestione amministrativa, contabile, economico-patrimoniale e finanziaria di UniSR².

➤ **Nucleo di valutazione interno**

Il Nucleo di valutazione interno è l'organo propositivo e consultivo del Consiglio di Amministrazione o altro organo da quest'ultimo delegato, in materia di valutazione della qualità e dell'efficacia dell'offerta didattica e dell'attività di ricerca, coerentemente con gli orientamenti stabiliti a livello di Ateneo e a livello internazionale. Il Nucleo opera in posizione di autonomia e risponde del suo operato direttamente al Consiglio di Amministrazione.

➤ **Presidio di Qualità di Ateneo**

Il Presidio di Qualità di Ateneo (PQA) è nominato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il PQA è la struttura che sovrintende allo svolgimento delle procedure di Assicurazione della Qualità (AQ) a livello di Ateneo, nei Corsi di Studio e nelle Facoltà, in base agli

² UniSR inoltre, per una migliore gestione e verifica delle attività di rendicontazione e bilancio, ricorre volontariamente al controllo contabile da parte di una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

indirizzi formulati dagli Organi di Governo, assicurando la gestione dei flussi informativi interni ed esterni e sostenendo l'azione delle strutture. Il PQA attua le azioni di controllo (monitoraggio) dell'AQ e svolge una funzione di raccordo con le strutture responsabili di AQ (Facoltà, Corsi di Studio).

➤ **Presidi di Facoltà**

I Presidi di Facoltà sono proposti tra i professori di ruolo di prima fascia della singola facoltà e sono nominati dal Consiglio di Amministrazione; essi rappresentano le facoltà, convocano e presiedono i Consigli di Facoltà, curano l'attuazione delle delibere di propria competenza, hanno il compito di vigilare sulle attività didattiche e i servizi che fanno capo alle facoltà. Salvo quanto stabilito dal Regolamento Didattico di Ateneo, i Presidi di Facoltà possono nominare le commissioni di esame di profitto.

➤ **Consiglio di Facoltà**

Il Consiglio di Facoltà si compone del Preside di Facoltà, che lo presiede, e di tutti i professori di ruolo e fuori ruolo che vi appartengono, fatti salvi i casi di deliberazioni riservate dalla legge ai soli professori ordinari.

Spetta al Consiglio di Facoltà:

- a) proporre al Consiglio di Amministrazione l'attivazione di procedure per il reclutamento di professori e ricercatori universitari, la nomina di professori e ricercatori universitari, nonché l'attribuzione di incarichi di docenza mediante supplenze/affidamenti o contratti;
- b) dare pareri sul numero massimo di studenti da ammettere per ciascun anno accademico e sulle relative modalità;
- c) proporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il Regolamento Didattico di Facoltà;
- d) avanzare proposte sull'istituzione e attivazione di corsi di studio nonché iniziative formative previste dalla normativa vigente.

➤ **Consiglio di Corso di Studio**

Le competenze attribuite ai Consigli di Corso di Studio ricomprendono:

- a) le proposte relative ai regolamenti dei corsi di studio;

- b) i pronunciamenti in materia di (i) equipollenza di titoli accademici conseguiti all'estero in base ad accordi culturali e riconoscimenti di titoli accademici conseguiti all'estero, nonché riconoscimento di studi svolti all'estero; tale competenza potrà essere esercitata in conformità alla legislazione vigente, salvo restando i poteri e le eventuali autorizzazioni da parte di Enti previsti dalle norme vigenti; (ii) immatricolazione studenti con titolo di studi medi conseguiti all'estero;
- c) le autorizzazioni allo svolgimento di attività formative all'estero e le relative conferme di riconoscimento nell'ambito dei programmi di mobilità internazionale (*Learning Agreement*).

6.3. ORGANIGRAMMA

Si allega sub **Allegato II** schema dell'organigramma interno approvato dal Consiglio di Amministrazione di UniSR.

6.4. FUNZIONIGRAMMA

UniSR in conformità agli orientamenti dottrinali maggioritari, al fine di dar vita ad un sistema di controllo interno preventivo sia in relazione ad eventuali difformità nello svolgimento dell'attività, sia in relazione ai possibili comportamenti illeciti che potrebbero dar luogo a responsabilità amministrativa ex Decreto ha adottato un sistema organizzativo interno sufficientemente formalizzato e chiaro che:

- (i) esplicita ruoli e attività;
- (ii) delinea le responsabilità delle principali figure aziendali;
- (iii) permette l'individuazione delle funzioni di controllo.

Si allega sub **Allegato III**, la descrizione del funzionigramma di UniSR.