

Contenuto del Documento

- 1. Introduzione normativa**
 - 1.1. Premessa**
 - 1.2. Tipologie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001 e dalle successive modificazioni**
 - 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità**
 - 1.4. Le sanzioni**
 - 1.5. Indicazioni del D.Lgs. 231/2001 in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione**

- 2. Definizione del Modello organizzativo 231 della Libera Università degli Studi di Enna “Kore”. Parte generale**
 - 2.1. Principi generali**
 - 2.2. Lo status giuridico dell’Università**
 - 2.3. Il sistema di governo dell’Università**
 - 2.4. L’assetto organizzativo generale dell’Università**
 - 2.5. Principi generali di comportamento dell’Università**

- 3. Definizione del Modello organizzativo 231 della Libera Università degli Studi di Enna “Kore”. Parte speciale**
 - 3.1. Mappatura dei rischi e individuazione delle “attività sensibili”**
 - 3.2. Organo di Vigilanza dell’Università ex D.Lgs.**

231/2001

3.3. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso dell'Organo di Vigilanza

3.4. Procedure approvate dall'Università in ossequio al D.Lgs. 231/2001 e principi generali sistema sanzionatorio

3.5. Sanzioni e misure disciplinari

3.6. Comunicazione e formazione

1. Introduzione normativa

1. 1. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, avente ad oggetto “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito in breve “Decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, ovvero da una sua unità organizzativa autonoma, o da chi esercita di fatto poteri di gestione e controllo e da persone soggette a direzione e vigilanza.

Il Decreto 231 nasce al fine di recepire e mettere in atto la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, creando un unicum nell’ordinamento italiano, che fino al 2001 non prevedeva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati a pagare al massimo, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Il campo di applicazione del Decreto 231 è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Anche per la Libera Università degli Studi di Enna “Kore” (nel prosieguo

anche “Università” o “Ateneo”) trova quindi applicazione la normativa introdotta dal Decreto 231, secondo cui gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

Attraverso l’adozione del Modello organizzativo coerente con il Decreto 231 (di seguito in breve anche “Modello 231”), che si configura come un sistema strutturato ed organico di procedure, regolamenti interni ed attività di controllo, l’Università suggella i propri valori e principi etici e comportamentali, contribuendo a garantire l’efficacia e la trasparenza dell’intera struttura, attribuendo al Modello una funzione preventiva e di indirizzo con il fine di assicurare comportamenti responsabili e rispettosi delle norme.

1. 2. Tipologie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001 e dalle successive modificazioni

Lo spettro dei reati previsti dal Decreto 231 è andato via via ampliandosi ben oltre gli originari reati nei confronti della Pubblica Amministrazione. Originariamente il D. Lgs. 231/2001 prevedeva, agli artt. 24 e 25, quali reati interessanti l’applicazione del medesimo, unicamente i delitti contro la Pubblica Amministrazione, ai quali, successivamente, ne sono stati aggiunti ulteriori, quali, ad esempio, i reati societari, i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed altri ancora.

Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli art. 24 e seguenti i reati che possono far sorgere la responsabilità dell’ente, cd. “reati presupposto”.

Il Testo unico sulla sicurezza, D.Lgs. n. 81/2008 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i casi di lesioni causate dalle negligenze derivanti dalla violazione delle norme antinfortunistiche, sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi lavoro.

Alla data di approvazione del presente Documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater. 1)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni

mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);

- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146).

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nell'ipotesi in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La prima condizione oggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", che rivestono posizioni di rappresentanza, assistenza e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'Università. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Università o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti

apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato.

La seconda condizione oggettiva è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; deve essere, perciò, stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche dell'Università e quest'ultima deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. In sostanza, affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231.

Per questo motivo il Decreto 231 stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente dimostra:

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato

presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto 231 è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1. 4. Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

1. sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato e dal grado di responsabilità, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
2. sanzione interdittiva: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato

commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

3. Confisca: consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente).

4. Pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo e si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La configurazione in capo all'ente delle fattispecie di reato comporta l'irrogazione di talune specifiche sanzioni di tipo pecuniario e/o interdittivo. Tuttavia, il D. Lgs. 231/2001 consente all'ente una forma di esonero da qualsivoglia profilo di responsabilità qualora lo stesso dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo interno atto a prevenire le fattispecie di reato legislativamente previste (Articolo 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001).

1.5. Indicazioni del Tipologie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001 e dalle successive modificazioni in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione

Dotarsi di un modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non è obbligatorio, anche se, in base ai criteri di imputazione del reato all'ente, è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, può eventualmente evitare un coinvolgimento dell'ente nella commissione dei reati previsti dal Decreto 231. Ne consegue, pertanto, che l'adozione di un modello efficace ed efficiente è nell'interesse dell'ente.

In merito al contenuto del modello, il Decreto 231 si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto 231 prevede che esso debba avere il seguente contenuto minimo:

- ✓ l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ✓ la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la

formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;

- ✓ l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- ✓ l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ✓ la previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ la previsione, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello organizzativo 231 comporta i seguenti vantaggi:

- Riduzione o annullamento della sanzione nel caso in cui venga commesso un reato presupposto;
- Adozione di molte norme di buona gestione che portano all'analisi e alla risoluzione di numerose problematiche tipiche delle organizzazioni;
- Maggior protezione dei soggetti in posizione apicale che possono dimostrare di aver fatto tutto quanto in loro potere per evitare determinati comportamenti o eventi;
- Rispetto di normative correlate, quali ad esempio quelle sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'ambiente, sulla finanza ecc;
- Contributo concreto alla diffusione della cultura della responsabilità e della prevenzione all'interno dell'Ateneo e relativo riflesso che ciò ha anche sulla sua immagine.

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi ed effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione

nelle procedure e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto 231 stabilisce che il modello venga sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

2. Definizione del Modello organizzativo 231 della Libera Università degli Studi di Enna “Kore”. Parte generale

2.1. Principi generali

Il modello organizzativo 231 è stato redatto tenendo conto delle caratteristiche delle Università e delle attività che svolgono e sulla base della peculiare realtà dell’Ateneo e del contesto in cui esso opera.

Il modello organizzativo dell’Università, che deve essere scrupolosamente osservato nell’attività quotidiana e soggetto alla verifica continua da parte dell’Organismo di Vigilanza, ha come elementi principali: l’individuazione delle aree di rischio, i principi e le procedure di controllo, l’osservanza del codice etico, l’istituzione di un organismo di vigilanza e l’adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio.

Il presente Documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione sommaria della disciplina contenuta nel Decreto 231, l’indicazione della normativa specificamente applicabile all’Università con la descrizione dei reati rilevanti per la stessa, l’assetto organizzativo generale e il modello di governance dell’Ateneo, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e la definizione di un sistema sanzionatorio per le violazioni del Modello, nonché l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l’individuazione e l’indicazione delle attività “sensibili”, quindi considerate dall’Università particolarmente a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di

prevenzione a presidio delle suddette attività, le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti e il sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dall'Ateneo.

Il Modello organizzativo 231, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università, ha l'effetto di attribuire a ciascun individuo o funzione la responsabilità propria, differenziandola e calibrandola rispetto a quella di altri individui/funzioni e, pertanto, di distinguere la responsabilità degli individui da quella dell'Ateneo.

Il Modello 231 dell'Università è costituito dai seguenti documenti più rilevanti in materia, che ne costituiscono parte integrante:

- lo Statuto di autonomia dell'Università;
- il Codice etico, adottato dall'Università dal settembre del 2012, che individua i principi e le regole di comportamento cui l'Università riconosce un valore etico positivo al fine di indirizzare la propria attività e quella dei destinatari del Codice verso un percorso di legalità, efficienza, trasparenza, competenza, integrità e correttezza. Il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinate condotte e/o comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo;
- i Regolamenti interni dell'Università;
- alcune azioni e procedure interne adottate dall'Università;
- il Sistema Disciplinare, volto a individuare le sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni del Modello organizzativo 231 adottato, ivi inclusi i principi contenuti nel Codice Etico e le regole di condotta contenute nelle procedure e nei regolamenti interni.

Tali atti e documenti sono reperibili all'interno della struttura amministrativa e pubblicati sul sito web istituzionale dell'Università.

2.2. Lo status giuridico dell'Università

La Libera Università degli Studi di Enna “Kore” è una Università non statale legalmente riconosciuta, la cui istituzione è stata prevista nel Piano nazionale di sviluppo del sistema universitario 2004-2006 con il decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 284 del 15 settembre 2004. L'Università stata quindi istituita con il successivo D.M. n. 116 del 5 maggio 2005.

L'Università ha personalità giuridica, con autonomia statutaria, scientifica, didattica, organizzativa, amministrativa e contabile, ai sensi dell'art. 33 della Costituzione della Repubblica Italiana, della legge 9 maggio 1989, n. 168, e della legge 29 luglio 1991, n. 243.

L'Ateneo non ha fini di lucro. È vietato distribuire, anche in modo indiretto, utili e avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'Università, in favore di amministratori, soci, partecipanti, lavoratori o collaboratori, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge.

Gli eventuali utili e avanzi di gestione sono obbligatoriamente reinvestiti esclusivamente per lo sviluppo delle attività funzionali al perseguimento dello scopo istituzionale di solidarietà.

L'Università è finanziata principalmente con i proventi derivanti dall'attività svolta e da contributi privati, ed è pertanto governata da un Consiglio dei Garanti la cui composizione è prevalentemente privatistica.

L'Università ispira la propria azione e il proprio funzionamento ai principi e ai valori espressi nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, ai principi e ai valori contenuti nella Costituzione della Repubblica Italiana e ai criteri indicati nella Carta europea dei Ricercatori di cui alla raccomandazione C.E. del 2005.

Poiché si considera fortemente radicata nel Mediterraneo indipendentemente dalle condizioni politiche, culturali, sociali, etniche, religiose dei popoli che vi si affacciano, l'Università intende rendere

effettivi e concreti la cooperazione internazionale e il rapporto tra le storie, le culture, il patrimonio scientifico delle diverse sponde del bacino del Mediterraneo, da una parte, e la ricerca e la formazione universitaria, dall'altra.

In particolare, l'Università assume il compito di implementare questo rapporto e di finalizzarlo allo sviluppo sociale, economico e scientifico dei singoli cittadini e delle popolazioni, intervenendo specificamente nella ricerca, nel trasferimento tecnologico, nell'alta formazione delle nuove generazioni, nella formazione continua, perseguendo obiettivi di eccellenza.

Come istituzione di alta formazione e di ricerca avanzata, l'Università Kore di Enna svolge la propria attività nei campi della formazione superiore e della ricerca scientifica, che considera tra di loro interconnessi.

L'Università rilascia i seguenti titoli di primo e di secondo livello: laurea (L), laurea specialistica o magistrale (LS - LM), diploma di specializzazione (DS) e dottorato di ricerca (DR).

L'Ateneo può istituire altresì ogni altra iniziativa formativa di ogni ordine e grado che la legge attribuisce alle Università e può attivare, disciplinandoli nel Regolamento didattico di Ateneo, corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e ricorrente, successivi al conseguimento delle lauree o della laurea specialistica o magistrale, alla conclusione dei quali sono rilasciati i master universitari di primo e di secondo livello.

L'Università fornisce il proprio qualificato apporto, oltre che alla ricerca scientifica di base, anche allo sviluppo della ricerca applicata e dell'innovazione tecnologica e organizzativa. Cura altresì la formazione e l'aggiornamento del proprio personale e può attivare iniziative editoriali e di sostegno alla imprenditorialità degli studenti e/o dei laureati e diplomati dell'Ateneo. (art. 3 statuto).

2.3. il sistema di governo dell'Università

L'Ateneo ritiene propri stakeholder:

- a) gli studenti e le loro famiglie, e gli ex studenti o alumni;
- b) la comunità territoriale dalla quale l'Ateneo è nato, ed in particolare la società siciliana nelle sue diverse espressioni di eccellenza nei campi delle professioni, delle imprese industriali, agroalimentari, della comunicazione multimediale, dell'arte e dei beni culturali, della finanza e dell'economia;
- c) i finanziatori e sostenitori privati, siano essi singoli cittadini o imprese;
- d) le istituzioni pubbliche rappresentative ai vari livelli, in particolare l'amministrazione dello Stato, il sistema universitario regionale e nazionale, gli Enti di ricerca nazionali e internazionali, l'Agenzia di valutazione del sistema universitario e della ricerca.

Gli stakeholder hanno propri rappresentanti negli Organi di governo dell'Università.

Gli studenti sono rappresentati negli Organi di governo dell'Ateneo a tutti i livelli, con le prerogative ad essi riservati nello Statuto.

Gli alumni sono rappresentati nel Consiglio dei Garanti. Gli studenti iscritti sono inoltre rappresentati negli organi consultivi, nelle Commissioni Paritetiche docenti-studenti e nel Presidio di Qualità dell'Ateneo.

La comunità nazionale e locale è rappresentata nel Consiglio dei Garanti attraverso i membri designati dalle istituzioni pubbliche (Stato, Regione Siciliana, Provincia e Comune di Enna, Consorzio ennese universitario). I loro rappresentanti, ancorché minoritari nel Consiglio dei Garanti, possono essere chiamati a far parte del Consiglio di amministrazione.

La composizione degli Organi di governo dell'Università Kore di Enna,

come prevista nello Statuto di autonomia, assicura la rappresentanza equilibrata e diffusa degli interessi e dei punti di vista di tutti gli stakeholder e della comunità universitaria, composta, oltre che dagli studenti, dai professori, dai ricercatori e dal personale amministrativo e tecnico.

La Libera Università degli Studi di Enna Kore si è data, sin dalla sua costituzione, un sistema di governo che mantiene distinte le responsabilità relative all'attività didattica e scientifica da quelle concernenti i servizi a supporto della mission. Questi ultimi comprendono i processi di amministrazione degli atti e dei provvedimenti, quelli riguardanti le risorse umane, materiali e finanziarie, i processi di contabilità e quelli concernenti il sistema bibliotecario e le attività di documentazione e di trasparenza.

Il Presidente, eletto dal Consiglio dei Garanti tra i propri membri, assicura l'unità delle due componenti e sovrintende al loro ottimale funzionamento. Nel sistema di governo dell'Università, egli ha la rappresentanza legale dell'Ateneo (si rimanda al paragrafo 1.1. "Lo Status giuridico dell'Ateneo").

Gli Organi di governo delle strutture preposte alle attività didattiche e scientifiche sono costituiti da professori, ricercatori e studenti. L'organo di rappresentanza delle istanze accademiche è il Senato accademico, presieduto dal Rettore.

Il Rettore, eletto dal Consiglio dei Garanti ogni tre anni, assume la carica di vertice dell'area accademica e dei relativi processi dopo il voto di gradimento da parte del Senato Accademico. Egli sovrintende al funzionamento delle attività didattiche e scientifiche e rappresenta l'Università nelle sedi accademiche.

Il Consiglio dei Garanti è il massimo organo di indirizzo dell'Ateneo e ne determina le linee strategiche e gli obiettivi mediante appositi Programmi triennali di sviluppo, alla cui realizzazione provvedono, per le rispettive competenze, gli altri organi di governo dell'Ateneo: il Consiglio di amministrazione, il Senato Accademico, il Presidente (se

deliberato dal Consiglio di amministrazione, anche nelle funzioni di Amministratore delegato), il Rettore, il Direttore Generale.

Gli Organi di controllo dei Corsi di studio sono costituiti in misura paritetica da docenti e studenti. Nel Gruppo di Riesame di ciascun Corso di studio è presente anche la componente amministrativa.

Il Consiglio di amministrazione, che dura in carica tre anni, è costituito da esponenti di diverse componenti dell'Università, ha poteri deliberanti in ordine al reperimento e alla destinazione delle risorse finanziarie e patrimoniali, al reclutamento delle risorse umane, ai regolamenti interni, ai provvedimenti disciplinari.

2.4. L'assetto organizzativo generale dell'Università

L'Università svolge la propria attività attraverso la coordinata azione delle strutture didattiche e di ricerca, delle strutture di servizio ed amministrative.

Appartengono alle strutture didattiche e di ricerca dell'Università:

- le Facoltà, con funzione di Dipartimenti;
- le Scuole;
- i Centri e gli Organismi di ricerca.

Per maggiori informazioni si rinvia allo Statuto dell'Università pubblicato nella sezione "Ateneo/Statuto e Regolamenti" del sito Internet dell'Università).

Appartengono alle strutture di servizio dell'Ateneo:

- il Sistema Bibliotecario di Ateneo;
- il Centro Linguistico Interfacoltà;
- il Centro Placement-Apprendistato e Servizi per inserimento

lavorativo degli Studenti (PASS),

e le altre strutture individuate e regolamentate dal Consiglio di amministrazione al fine di supportare e integrare le attività per la didattica, la formazione e la ricerca.

Appartengono alle strutture amministrative dell'Università:

- la Direzione Generale,

e le strutture amministrative e funzionali individuate e regolamentate dal Consiglio di Amministrazione.

Al vertice della struttura organizzativa e gestionale vi è il Direttore Generale, nominato dal Presidente dell'Università, sentito il Consiglio di amministrazione.

Il Direttore generale sovrintende, sulla base degli indirizzi programmatici stabiliti dal Consiglio di amministrazione e delle direttive del Presidente, alla complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'ateneo e ne risponde direttamente al Presidente.

Il Direttore Generale ha le seguenti competenze e funzioni:

- determinare i criteri di organizzazione degli uffici in conformità alle direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione e pone in essere gli atti di gestione del personale;
- esplicitare una generale attività di indirizzo e direzione;
- formulare proposte agli organi di governo anche ai fini della elaborazione di programmi, di direttive e di progetti e cura l'attuazione dei programmi stessi nell'ambito delle sue competenze;
- assicurare il funzionamento dell'amministrazione e ne risponde nei confronti degli organi di governo;
- sovrintendere alla attività delle strutture centrali e verifica e coordina l'attività dei dirigenti.

2.5. Principi generali di comportamento dell'Università

Tutti i destinatari del Modello organizzativo 231 adottano regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente Documento ed ai principi contenuti nel Codice Etico, al fine di prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto 231.

I principi fondamentali di funzionamento del modello organizzativo dell'Università, anche ai fini del Decreto 231 sono riconducibili ai seguenti aspetti:

1. Chiara definizione dei ruoli e responsabilità:
 - 1.1. l'assetto organizzativo definisce in modo chiaro poteri, funzioni, responsabilità e riferimenti gerarchici di ogni organo e dei suoi componenti;
 - 1.2. il sistema di deleghe e attribuzione di poteri e procure definisce in modo chiaro quali soggetti hanno competenze decisionali e pertanto autorizzative;
 - 1.3. è definita in modo chiaro la separazione dei ruoli tra chi è responsabile, esecutore o controllore di una attività.
2. Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a garantire il rispetto degli obiettivi dell'Università e delle norme di legge;
3. Meccanismi di tracciabilità di tutte le attività svolte e dei soggetti coinvolti mediante sistemi adeguati di documentazione, anche informatica, delle operazioni e di conservazione delle informazioni prodotte per almeno 10 anni, avendo come termine a quo l'anno solare 2012, precedente all'ultima verifica prevista nel decreto ministeriale istitutivo dell'Università (visita Anvur del 16 maggio 2013), fatto salvo comunque l'obbligo di conservazione di tutti gli atti concernenti la carriera degli studenti e la carriera dei professori e dei dipendenti di ruolo dalla istituzione dell'Ateneo;
4. Definizione e applicazione di procedure caratterizzate da principi di

buona amministrazione:

- 4.1. coerenza tra i comportamenti adottati, da un lato, e la missione, il sistema dei valori e gli obiettivi dell'Università, dall'altro;
 - 4.2. rispetto delle norme di legge;
 - 4.3. necessità di evitare, ove possibile, eccessivi appesantimenti "burocratici" e massimizzare l'efficienza delle attività svolte;
 - 4.4. coerenza con il sistema disciplinare e sanzionatorio dei soggetti coinvolti;
 - 4.5. integrazione della documentazione prodotta con i sistemi informativi, tenendo conto dei fabbisogni delle attività amministrative contabili e di controllo di gestione.
5. Previsione di organi e risorse dedicati al monitoraggio della adeguatezza dei controlli e procedure:
- 5.1. Organismo di Vigilanza, e
 - 5.2. Ombudsman.
6. Previsione di iniziative di aggiornamento e miglioramento continuo di quanto definito ai punti precedenti. Ciò anche tenendo conto di quanto segnalato sia agli organi dell'Università mediante sistemi di reporting su base continuativa sia all'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali violazioni delle procedure rilevanti ai fini del d.lgs. 231.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante del sistema di controllo adottato dall'Università per garantire l'efficacia del modello:

- ◆ il Codice Etico della comunità accademica dell'Università, che si informa ai seguenti principi fondamentali:
 - i. Equità e giustizia: i soggetti operanti a vario titolo nell'Università Kore di Enna devono ricevere un trattamento adeguato alla dignità della persona umana, non possono essere discriminati o

essere oggetto di abusi o attenzioni improprie. La discriminazione e gli abusi vanno disciplinati secondo i termini di legge con il primario obiettivo della prevenzione rispetto alla sanzione.

- ii. Rispetto dell'individuo e della sua dignità: i membri della Comunità devono essere trattati come portatori di valori, e come tali rispettati e garantiti. All'interno della Comunità universitaria tutti i membri hanno accesso alle molteplici opportunità della vita sociale, al fine di una piena e condivisa partecipazione alla Comunità stessa. L'Università e i suoi membri hanno come dovere fondamentale il rispetto delle persone come tali, affinché ognuno si senta partecipe e membro effettivo della Comunità universitaria ed accetti le proprie responsabilità nei confronti dell'Ateneo. Ogni singolo individuo deve sentirsi portatore oltre che dei propri diritti anche dei correlati doveri e delle responsabilità derivanti, in particolare nei confronti degli altri, al fine di rendere le proprie azioni trasparenti ed oneste.
 - iii. Responsabilità personale e professionale: ogni membro dell'Università, in ragione del ruolo rivestito nella comunità universitaria, è tenuto ad adempiere a tutti i doveri che ne derivano dando ad essi assoluta priorità rispetto ai propri interessi personali e di carriera, deve evitare di recare offesa in qualsiasi modo verso ogni altro individuo e, inoltre, deve adottare un costante comportamento corretto e rispettoso, finalizzato al raggiungimento dell'interesse istituzionale comune. Ogni singolo membro dell'Università deve difendere i diritti degli altri nel rispetto delle diversità personali, in un impegno reciproco volto al perseguimento di finalità condivise e comuni;
- ◆ un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti;

- ◆ procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio;
- ◆ poteri autorizzativi e di firma, tali da consentire di regolamentare e tracciare come e da chi sono adottate le decisioni di svolgere attività e poter controllare che l'esecuzione delle attività avvenga sempre in conformità alle autorizzazioni definite;
- ◆ un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;
- ◆ un'adeguata comunicazione e formazione al personale, tali da garantire la piena consapevolezza sia delle modalità di funzionamento del sistema dei controlli sia delle responsabilità nel caso di malfunzionamento/violazioni dello stesso.

Le componenti di controllo preventivo sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi-chiave di controllo:

- (A) ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- (B) nessuno può gestire in autonomia un intero processo. Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla

l'operazione.

- (C) a nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati, cioè privi di istanze di controllo;
- (D) i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione dell'Ateneo;
- (E) i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

3. Definizione del Modello organizzativo 231 della Libera Università degli Studi di Enna “Kore”. Parte speciale

3.1. Mappatura dei rischi e individuazione delle “attività sensibili”

Ai sensi di quanto disposto dall’art. 6 comma 2, lett. a) del Decreto 231, l’Università, attraverso un processo di mappatura dei rischi, di valutazione delle attività, dei controlli esistenti e del contesto in cui opera, ha identificato le attività sensibili (suddivise per tipologia di reato ed elencate di seguito), nell’ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli artt. 24 e 25 del Decreto:

- gestione delle risorse umane (staff amministrativo, corpo docente e ricercatore);
- gestione degli acquisti;
- gestione delle consulenze, anche scientifiche, e prestazioni professionali;
- gestione delle attività di partecipazione a bandi di gara con enti pubblici;
- gestione del processo di accreditamento di corsi di laurea, dottorati e specializzazioni;
- gestione dell’attività di ricerca;
- scouting dei finanziamenti;
- gestione delle verifiche ispettive;

- gestione adempimenti amministrativi;
- gestione del contenzioso;
- gestione delle risorse finanziarie;
- gestione degli omaggi, delle liberalità e sponsorizzazioni (anche in relazione a convegni e congressi);
- gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza;
- erogazione di borse di studio;
- gestione dei marchi, brevetti, licenze, ecc.;
- gestione dei rapporti istituzionali finalizzati all'assegnazione di ranking (ANVUR)

Sono istituite altresì misure specifiche per il controllo dell'osservanza delle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/2008 e dalla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

A tal proposito, si prevede che:

- (a) i soggetti qualificati come datore di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e Medico competente aggiornino periodicamente l'Organismo di Vigilanza dell'Ateneo in merito alle tematiche relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- (b) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente comunichino senza indugio le carenze, le anomalie e le inadempienze riscontrate;
- (c) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione effettui incontri periodici con l'Organismo di Vigilanza dell'Ateneo al fine di illustrare le più rilevanti modifiche che sono effettuate al Documento di Valutazione dei Rischi e alle procedure del sistema di gestione della sicurezza;
- (d) il personale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il

medico competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il datore di lavoro possano segnalare all'Organismo di Vigilanza informazioni e notizie sulle eventuali carenze nella tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- (e) il datore di lavoro si assicuri che siano nominati tutti i soggetti previsti dalla normativa di settore, che siano muniti di adeguate, chiare e sufficientemente specifiche deleghe, che dispongano delle competenze e qualità necessarie, che abbiano poteri, anche di spesa, sufficientemente adeguati all'incarico e che siano effettivamente esercitate le funzioni e le deleghe conferite;
- (f) l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, possa richiedere l'assistenza dei responsabili della sicurezza nominati dall'Università.

3.2. Organo di Vigilanza dell'Università ex d.lgs. 231

L'Università istituisce, in ottemperanza al Decreto 231, l'Organo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dall'Università, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'attuazione del Modello organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione dell'Ateneo o al quadro normativo di riferimento.

L'Organo di Vigilanza, che presso l'Università si costituisce nella forma di organo monocratico, svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nell'Università e potrà giovare, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'Ateneo, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità

di azione. A titolo meramente esemplificativo, l'Organo di Vigilanza potrà avvalersi: dell'Ombudsman, della struttura tecnico-amministrativa e della struttura accademica.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività e livello del personale, ed è inserito nell'organigramma dell'Università in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione nel suo insieme, dal quale viene nominato e revocato, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

Fermo restando l'autonomia dell'Organo di Vigilanza da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ateneo, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

Il Collegio dei Revisori, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'Organo di Vigilanza. I Revisori, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, devono essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e di eventuali carenze del Modello 231.

L'Organo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

1. svolge attività ispettive periodiche;
2. accede a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili dell'Università;
3. chiede informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività

sensibili, a tutto il personale dipendente dell'Università e, laddove necessario, agli amministratori, al Collegio dei Revisori, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;

4. chiede informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni dell'Università e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello organizzativo;
5. si avvale dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
6. può proporre al Consiglio di amministrazione di avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
7. propone all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni;
8. verifica periodicamente il Modello organizzativo e, ove necessario, propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
9. definisce, in accordo con la funzione competente, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.lgs. 231/01;
10. redige periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
11. nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

All'Organo di Vigilanza compete, inoltre, la raccolta delle notizie inerenti alle violazioni effettive o tentate del Codice Etico, del Modello 231, dello Statuto, delle procedure e dei regolamenti interni.

Una volta raccolti i predetti dati sarà fatto obbligo allo stesso di riferire

alla Direzione Generale al fine di consentire l'instaurazione di procedimenti disciplinari a carico degli autori delle violazioni.

L'Organo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organo di Vigilanza rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina.

All'Organo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- A. la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- B. la condizione di essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - i. per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231;
 - ii. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
- C. la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- D. la condizione di aver rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto 231, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflazione in via definitiva delle

sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di Organo di Vigilanza e, in caso di nomina, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

3.3. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso dell'Organo di Vigilanza

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di Organo di Vigilanza può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina dell'Organo di Vigilanza non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

L'Organo di Vigilanza può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. In caso di decadenza o recesso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

3.4. Procedure approvate dall'Università in ossequio al d.lgs. 231 e principi generali del sistema sanzionatorio

L'Università condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Università ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello, e, più in generale, tutti quei comportamenti e quei fatti che, quand'anche non determinino la produzione di un illecito, comportino uno scostamento rispetto a quanto previsto dal Modello stesso, dal Codice e Etico o delle procedure adottate dall'Università, devono essere immediatamente comunicati all'Organo di Vigilanza, fermo restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Dopo le opportune valutazioni, l'Organo di Vigilanza informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni sono adottate dagli organi di Ateneo competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni all'Università.

3.5. Sanzioni e misure disciplinari

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231

indicano, quale condizione per una efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

I soggetti destinatari del Modello organizzativo e del presente sistema sanzionatorio sono:

- i dipendenti, nonché i prestatori d'opera a vario titolo incardinati presso l'Ateneo (siano essi appartenenti al personale docente o meno);
- i membri del Consiglio di Amministrazione, il Rettore e, più in generale, coloro che prestano attività lavorativa nell'area di alta Direzione;
- i procuratori;
- i collaboratori, ivi inclusi i collaboratori esterni, i fornitori, i rappresentanti, gli agenti, i partner e i consulenti della Ateneo.

Se la violazione riguarda un amministratore dell'Università, l'Organo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori 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 propone la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio dei Revisori, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte del Personale Tecnico-Amministrativo e del Personale Docente dell'Università costituisce sempre illecito disciplinare, così come già avviene per altri regolamenti e procedure in vigore. I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti del Personale Tecnico-Amministrativo e dalla normativa speciale applicabili ai professori e ricercatori di ruolo. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai vertici dell'Università o le competenze altrimenti previste dal regime di pubblico impiego di professori e ricercatori di ruolo.

Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione delle sanzioni con riferimento alle diverse tipologie di soggetti e, soprattutto, al diverso grado di responsabilità degli stessi.

I comportamenti in violazione di disposizioni o procedure prescritte dal Modello Organizzativo, tenuti dai dipendenti incardinati presso l'Ateneo, ovvero di tutti quei soggetti legati alla Università da un rapporto di lavoro subordinato che non abbiano specifiche procure o deleghe per operare nel nome della Università, rappresentano altrettanti inadempimenti agli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro e devono quindi considerarsi illeciti disciplinari ad ogni effetto di legge e di contratto.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dal Contratto-Regolamento dell'Università, ovvero:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino a un massimo di quattro ore;
- d) sospensione temporanea dalle funzioni e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni lavorativi, durante i quali ha diritto agli assegni familiari;

e) licenziamento.

Il potere disciplinare viene esercitato dal Direttore Generale, il quale, prima di comminare i provvedimenti di cui alle lettere d) ed e), dovrà obbligatoriamente consultarsi con il Presidente.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi (sospensione temporanea dalle funzioni e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni lavorativi, durante i quali ha diritto agli assegni familiari e licenziamento) l'Amministrazione è tenuta ad effettuare la contestazione scritta al dipendente, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione, e con l'avvertenza che può farsi assistere dalle Organizzazioni Sindacali.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni anche verbalmente.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di tale gravità da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il suo diritto alla retribuzione in tale periodo.

Oltre al superiore caso disciplinato, la sospensione cautelare si applica, per motivi particolarmente gravi, al dipendente sottoposto a procedimento penale. In tal caso, al dipendente sospeso cautelatamente è concesso un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione, oltre agli assegni familiari per intero.

Fatto salvo quanto previsto sopra, il procedimento disciplinare non può essere promosso fino al termine di quello penale e, se già iniziato, deve essere sospeso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo la sentenza definitiva l'Università deciderà sulla eventuale riammissione in servizio con il riconoscimento o meno dell'anzianità frattanto maturata.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione, il dipendente ha diritto alla riammissione in servizio con effetto ex tunc.

In caso di condanna, quando la stessa risulti motivata dal reato commesso in servizio o nei riguardi dell'Università, il rapporto di lavoro si intende risolto di diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco.

Per quanto riguarda i dirigenti della Università, caratterizzandosi il loro rapporto per la natura eminentemente fiduciaria e poiché gli atti compiuti dagli stessi si riflettono non solo all'interno ma anche all'esterno in termini di immagine dell'Ateneo, il rispetto di quanto previsto nel presente Modello costituisce un preciso obbligo di farlo rispettare ai propri sottoposti, rappresentando il loro stesso comportamento esempio e stimolo nei confronti dei lavoratori a loro subordinati. Qualsiasi violazione al Modello 231, pertanto, concretizza un grave inadempimento agli obblighi contrattualmente assunti. Verranno quindi eventualmente applicate le sanzioni più idonee in conformità con la natura del rapporto dirigenziale e con le disposizioni previste dalla Legge e dal Contratto di lavoro applicabile.

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.

Giova al riguardo ricordare che presso l'Università è istituito, come previsto dall'art. 21 dello Statuto di Autonomia, un Collegio di Disciplina dei docenti, competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari rimessigli dal Rettore 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. 1592, e ad esprimere in merito parere conclusivo.

Le sanzioni più gravi rispetto alla censura sono:

- 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.

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

Il Collegio, ai sensi dello Statuto di autonomia dell'Università, è composto da tre professori di prima fascia, tre professori di seconda fascia e tre ricercatori a tempo indeterminato nominati per due anni rinnovabili dal Presidente sentito il Senato accademico. Ne coordina i lavori il professore di prima fascia più anziano nel ruolo. I docenti nominati membri del Collegio non possono fare parte del Consiglio di amministrazione o del Nucleo di valutazione dell'Ateneo né ricoprire la carica di Preside di Facoltà o di Direttore di Scuola. La partecipazione al collegio di disciplina non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese.

Il Collegio opera nel rispetto del contraddittorio e secondo il principio del giudizio fra pari: pertanto in caso di procedimenti a carico di professori di prima fascia il Collegio è costituito esclusivamente dai professori di ruolo di prima fascia; in caso di procedimenti a carico di professori di seconda fascia, il Collegio è costituito esclusivamente dai professori di ruolo di prima e di seconda fascia; in caso di procedimenti a carico di ricercatori, il Collegio si costituisce nella composizione integrale.

Il Collegio di disciplina, 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 infligge la sanzione ovvero dispone l'archiviazione del

procedimento, conformemente al parere vincolante espresso dal Collegio di disciplina. Il Rettore è tenuto a dare esecuzione alle richieste istruttorie avanzate dal Collegio.

Il Collegio di Disciplina ha il dovere di informare l'Organo di Vigilanza di ogni procedimento disciplinare incardinato, nonché di provvedere alla trasmissione della documentazione relativa al medesimo a semplice richiesta dell'Organo di Vigilanza.

Al fine di garantire una più efficace prevenzione dei reati è necessario che il Modello venga rispettato anche dai collaboratori esterni, siano essi persone fisiche o società, che prestino la propria collaborazione continuativa nei confronti dell'Università; all'uopo nei contratti di collaborazione con soggetti esterni, sottoscritti in nome e per conto della Università, dovrà essere apposta debita clausola che preveda l'obbligo imprescindibile di conformazione e rispetto del presente Modello.

La violazione da parte di Docenti Esterni delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, compatibilmente con la durata e i termini di rinnovo degli stessi.

In caso di adozione da parte di collaboratori esterni (fornitori, agenti, rappresentanti, consulenti, ecc.), ovvero da parte di soggetti che operino per gli stessi, di comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello organizzativo, del quale siano stati adeguatamente messi a conoscenza, e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, l'Università avrà la facoltà, valutata la gravità del comportamento, di risolvere immediatamente il rapporto contrattuale in essere.

Tale facoltà dovrà essere inserita in tutti i contratti con collaboratori esterni e, per i rapporti già in essere, dovrà essere pattuita separatamente per iscritto.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata

dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organo di Vigilanza.

3.6. Comunicazione e formazione

L'Organo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto 231.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei dipendenti appartenenti al Personale Tecnico-Amministrativo (artt. 2104 e 2105 c.c.) nonché dei Docenti.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Università o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è affidata alla funzioni competenti che, coordinandosi con l'Organo di Vigilanza dell'Università, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicato a tutte le componenti dell'Università mediante la pubblicazione sul sito di Ateneo e tramite apposita comunicazione a cura della funzione competente.

I nuovi assunti, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze di primaria rilevanza, sono informati circa il Codice Etico, il Contratto di lavoro applicabile, il Decreto Legislativo 231/2001 e il Modello di organizzazione, gestione e controllo compresi i principali strumenti di

attuazione dello stesso implementati dall'Università.

È compito dell'Università attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Componenti dell'Università. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello 231 è obbligatoria per tutti i dipendenti ed è gestita dalla funzione competente in stretta cooperazione con l'Organo di Vigilanza dell'Università Kore che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.