

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Principi di adozione

n.	Data approvazione	Oggetto	Approvata da
0	18/11/2004	Prima versione del Modello	Consiglio di Amministrazione
1	5/04/2006	Aggiornamento del Modello	Consiglio di Amministrazione
2	14/04/2015	Aggiornamento del Modello	Giunta esecutiva
3	19/10/2017	Aggiornamento del Modello	Consiglio di Amministrazione
4	25.05.2021	Aggiornamento del Modello	Consiglio di Amministrazione



CONSORZIO
UNIVERSITARIO DI
ECONOMIA
INDUSTRIALE E
MANAGERIALE

**Modello di
organizzazione,
gestione e controllo
(D.lgs. 231/2001)**

Pag. | 2

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Indice

Premessa	5
Struttura del Modello	5
Destinatari	7
SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....	8
Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	8
Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	10
Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	11
Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria	13
CUEIM 15	
La Governance di CUEIM	16
Principi di adozione del Modello	21
Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello	23
Raccolta ed analisi della documentazione	24
Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno	24
Sviluppo del Modello	29
Profili di rischio di CUEIM.....	32
Organismo di Vigilanza.....	34
Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	34
Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	35
Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	36
Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	37
L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	40
Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza	41
Segnalazioni	41
Flussi informativi.....	42
Whistleblowing.....	43



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Sistema disciplinare	47
Lavoratori dipendenti non Dirigenti	48
Lavoratori dipendenti Dirigenti	50
Misure nei confronti degli Amministratori.....	50
Misure nei confronti dei componenti dell’Organo di Controllo.....	51
Misure nei confronti di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali.....	51
Diffusione del Modello	51
La comunicazione iniziale	52
La formazione.....	52
Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali .	54
Aggiornamento del Modello.....	54
ALLEGATI	56
Allegato 1: Codice Etico.....	56
Allegato 2: Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi del Decreto 231/2001	56
Allegato 3: Procedure	56
Allegato 4: Protocolli.....	56

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Premessa

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello") adottato dal Consorzio Universitario Economia Industriale e Manageriale – CUEIM (di seguito anche "CUEIM") ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il "Decreto").

Il Modello è inteso come l'insieme delle soluzioni organizzative, del sistema gestionale e del sistema dei controlli interni di CUEIM, come rivalutati e rivisti in funzione dell'obiettivo di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto che disciplina il regime di responsabilità amministrativa degli enti.

La presente versione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di CUEIM con delibera del 25 maggio 2021.

Il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001. Pertanto, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso è di prerogativa del Consiglio di Amministrazione del CUEIM.

Con il presente Modello il CUEIM ha inteso attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto.

Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di tre sezioni:

- I. *"Il Decreto Legislativo 231/01"*, sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del Modello;
- II. *"Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del CUEIM – Parte generale"*, documento avente lo scopo di descrivere la metodologia e le caratteristiche salienti del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato da CUEIM.
- III. *"CUEIM Risk Assessment 231"*, in cui sono illustrate le attività rilevanti ai fini 231, e il profilo di rischio potenziale per ogni reato presupposto ad esse associato.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti riportati in allegato:

- il Codice Etico;
- l'Elenco dei reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001;
- la Composizione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- le seguenti procedure:
 - Acquisizione progetti;
 - Gestione progetti;
 - Approvvigionamento di beni e servizi;
 - Selezione del personale;
 - Fatturazione e incassi;
 - Pagamenti;
 - Rendicontazione progetti;
 - Bilancio di esercizio;
 - Organi statutari;
 - Utilizzo di PC, tablet, smartphone; accesso a internet e posta elettronica;
- ed i seguenti protocolli:
 - Gestione delle visite ispettive;
 - Gestione omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
 - Gestione del sistema sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
 - Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Destinatari

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure per la sua attuazione.

Il presente Modello si applica a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in CUEIM o in una sua unità organizzativa autonoma; ai dipendenti di CUEIM – ivi compresi coloro che collaborano con l’Ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.).

Il Modello si applica anche a coloro i quali, pur non appartenendo a CUEIM, operano su mandato o per conto della stessa o a coloro che agiscono a vantaggio (o anche nell’interesse) di CUEIM in virtù di rapporti giuridici contrattuali o di altri accordi.

Al momento della stipula di contratti o di accordi con i soggetti esterni individuati ai sensi del punto precedente o attraverso le modalità che saranno ritenute più opportune se il rapporto è già in essere, CUEIM trasmette ai suoi interlocutori il presente Modello o estratti dello stesso. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché di segnalare direttamente all’Organismo di Vigilanza di CUEIM eventuali violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a conoscenza.

In generale, tutti i destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure per la sua attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con CUEIM.

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

 <p>CONSORZIO UNIVERSITARIO DI ECONOMIA INDUSTRIALE E MANAGERIALE CUEIM</p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo (D.lgs. 231/2001)</p>	<p>Pag. 8</p>
<p>Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021</p>		

SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito nel testo anche "Decreto 231"), emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, conseguente alla realizzazione di reati¹ ed accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, attuati nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "soggetti subordinati").

Il reato deve essere stato commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

L'Ente, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o sul territorio di uno stato estero.

¹ Oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18.4.2005, n. 62.

 <p>CONSORZIO UNIVERSITARIO DI ECONOMIA INDUSTRIALE E MANAGERIALE CUEIM</p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo (D.lgs. 231/2001)</p>	<p>Pag. 9</p>
<p>Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021</p>		

La responsabilità amministrativa degli enti non esclude ma si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

- sanzioni pecuniarie: si applicano per qualsiasi illecito amministrativo e possono variare, tramite il meccanismo delle quote (meccanismo che prevede un numero minimo di 100 quote e un numero massimo di 1.000 quote, e un importo per ogni quota da un minimo di € 258,23 a un massimo di € 1.549,37), da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione, o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività, e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo;
- sanzioni interdittive: si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi, nel divieto, infine, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (del prezzo o del profitto del reato). Viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato;
- pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto) nominato per un periodo

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati attualmente contemplati dal Decreto sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 quinquies TUF)

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e 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);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016);
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Si rinvia all'Allegato "Elenco dei reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001", parte integrante del presente Modello, per l'articolazione dettagliata e la descrizione di ciascuna tipologia di reato.

Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede espressamente, agli Artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse, qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo ("Modelli organizzativi") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) 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 controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- d) il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una verifica periodica e l'eventuale possibilità di modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art. 6, comma 3), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di Codici di Comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha emesso le proprie Linee Guida, al fine di "offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell'elaborazione dei modelli e nell'individuazione di un organo di controllo".

Il medesimo documento è stato poi rivisitato al fine di dar conto dell'introduzione dei reati successivamente richiamati dal Decreto nonché per specificare le indicazioni fornite rispetto all'Organismo di Vigilanza preposto al controllo sull'effettiva applicazione del Modello.

Dette Linee Guida, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, aggiornate successivamente nel marzo 2008 e nel marzo 2014, suggeriscono, tra l'altro:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore dell'ente sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. A tale proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:
 - ✓ codice etico;
 - ✓ sistema organizzativo;
 - ✓ procedure (manuali ed informatiche);
 - ✓ poteri autorizzativi e di firma;
 - ✓ sistemi di controllo integrato;
 - ✓ comunicazione all'eventuale personale e sua formazione.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni;
 - ✓ documentazione dei controlli;
 - ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
 - ✓ individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il primo di detti requisiti sarà osservato attraverso l'individuazione dei suoi componenti tra quanti non esplicino già compiti operativi nell'ente, posto che tale connotato ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I compiti propri dell'Organismo di Vigilanza possono essere attribuiti sia a funzioni interne già esistenti che ad organismi appositamente creati; potranno, peraltro, avere sia una composizione mono che plurisoggettiva. L'enucleazione dei componenti di tale struttura di controllo può avvenire anche tra soggetti esterni all'ente, che posseggano, tuttavia, specifiche competenze rispetto alle funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad espletare;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
 - un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo (D.lgs. 231/2001)	Pag. 15
Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021		

SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEL CUEIM

CUEIM

Il CUEIM, Consorzio Universitario di Economia Industriale e Manageriale, è un ente senza scopo di lucro dedito alla produzione, diffusione e applicazione di conoscenza in ambito economico-manageriale. Si basa su una struttura multipolare costituita da una rete di 27 Università e da una varietà di imprese e istituzioni pubbliche e private.

Nella sua ormai trentennale storia, CUEIM ha promosso e svolto una funzione di raccordo, tra attività pratiche e ricerche teoriche, nel campo dell'economia manageriale e delle discipline aziendalistiche, socio-economiche tecnico scientifiche, attraverso interventi di studio, ricerca, formazione, divulgazione e promozione anche con gruppi interdisciplinari a livello sia di settore, sia di ambito territoriale.

CUEIM ha acquisito personalità giuridica con Decreto del Presidente della Repubblica del 17 maggio 1989 e si configura oggi come un network aperto in cui collaborano mondo accademico, istituzionale ed altri enti pubblici e privati, con lo scopo principale di creare valore comune tra gli stakeholder e per i territori, promuovendo l'attuazione dei principi di sostenibilità.

CUEIM ha certificato i propri processi ai sensi dello standard internazionale ISO 9001.

La Governance di CUEIM

- L'Assemblea degli Associati

Fanno parte dell'Assemblea tutti gli associati del C.U.E.I.M. a qualsiasi categoria appartengano; per le Università intervengono i Rettori o loro delegati e per gli altri soggetti giuridici associati i rappresentanti legali degli stessi o loro delegati. Gli associati possono farsi rappresentare da altro membro mediante delega scritta; un membro non può ricevere più di due deleghe. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria una volta all'anno e in seduta straordinaria ogni volta che lo richieda il Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza o almeno un terzo dei membri. L'Assemblea viene convocata con lettera dal Presidente del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza, contenente l'ordine del giorno ed inviata almeno 15 giorni prima dell'adunanza; il termine è ridotto a 5 giorni se la convocazione avviene con telegramma. L'Assemblea è regolarmente costituita e può validamente deliberare, sia in seduta ordinaria che straordinaria, quando sia accertata la presenza - di persona o per delega - di almeno la metà più uno degli associati, in prima convocazione, e in seconda convocazione qualunque sia il numero di presenti. Per modificare lo Statuto o per deliberare lo scioglimento del C.U.E.I.M. occorre comunque che almeno due terzi dei membri, esclusi gli associati onorari, esprimano il loro voto e il voto favorevole della maggioranza assoluta dei votanti. Sulle proposte di modifica dello statuto il voto può essere espresso anche per lettera, fermo restando il disposto di cui al capoverso precedente; mentre per lo scioglimento si richiede la presenza dell'associato o suo delegato. L'Assemblea, tenuto conto delle eventuali indicazioni delle Università associate italiane pubbliche e private, nomina i membri del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza di cui all'art. 7 dello statuto nel rispetto del numero previsto dal minimo di 15 al massimo di 35, il suo Presidente e l'Organo di Controllo, determina il contributo sociale, approva il bilancio consuntivo, ratifica l'ingresso di nuovi associati e la cooptazione di nuovi membri nel Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza ai sensi dell'art. 7 dello statuto anche con effetto retroattivo, delibera eventuali modifiche dello Statuto e decide lo scioglimento del C.U.E.I.M. Può nominare un Presidente onorario tra personalità universitarie e non che si siano particolarmente distinte per meriti scientifici, operativi o per il sostegno dato alle attività sociali. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza che designa il segretario della stessa; il Presidente accerta il diritto degli associati alla partecipazione e al voto, constata la

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

regolarità di costituzione, ne regola la discussione e stabilisce le modalità delle votazioni. L'Assemblea delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo statuto.

- Il Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza

Il Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza dura in carica cinque anni, è rinnovabile ed è composto da 15 a 35 membri.

Al Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza partecipano di diritto i rappresentanti designati dalle Università associate italiane pubbliche e private e tanti membri eletti dall'Assemblea fino al massimo previsto del numero dei consiglieri.

Il Consiglio è convocato dal Presidente mediante avviso da trasmettere ai singoli componenti almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza.

Il Consiglio è convocato anche su richiesta motivata di un terzo dei suoi componenti. Per la validità delle sedute del Consiglio è necessaria la presenza, anche per mezzo di delega, di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Ogni membro può farsi rappresentare alle riunioni del Consiglio da altro componente facente parte del Consiglio stesso.

Ogni membro del Consiglio non può ricevere più di una delega.

Le deliberazioni del Consiglio sono prese a maggioranza semplice dei voti espressi. A parità di voti prevale quello del Presidente o di chi lo sostituisce.

Il Consiglio può riunirsi, oltre che presso le sedi del C.U.E.I.M., presso una qualunque delle Università associate o presso altri Enti o Istituzioni.

Il Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza ha le seguenti attribuzioni:

a) nomina, anche al fine di contribuire a valorizzare il radicamento culturale e territoriale del C.U.E.I.M., fino ad un massimo di due Vice-Presidenti; in caso di impedimento o di assenza del Presidente le sue funzioni sono temporaneamente assunte dal Vice-Presidente più anziano di età. La firma del Vice-Presidente attesta quanto sopra;

b) nomina il Presidente del Consiglio di Amministrazione che assume la rappresentanza legale dell'Ente e i membri del Consiglio di Amministrazione nel numero non superiore a 5. Formula gli indirizzi al Consiglio di Amministrazione. I componenti del Consiglio di Amministrazione nominati tra i membri del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza ai sensi del presente articolo decadono dal loro ufficio;

c) redige ed approva il regolamento di esecuzione dello Statuto;

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- d) sottopone per l'approvazione all'Assemblea degli associati, previo un suo processo valutativo, il bilancio consuntivo predisposto dal Consiglio di Amministrazione corredandolo con una propria relazione;
- e) delibera l'ingresso di nuovi associati da sottoporre per ratifica all'Assemblea ai sensi dell'art. 6 dello statuto;
- f) coopta nei limiti fissati dallo statuto, ulteriori membri da sottoporre per ratifica all'Assemblea;

g) nomina un Comitato Scientifico-Tecnico ed il suo Presidente al quale possono essere affidate funzioni di consulenza e di indirizzo scientifico sia al Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza che al Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Comitato Scientifico-Tecnico ed il Presidente del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza sono invitati a partecipare, senza diritto di voto, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Comitato Scientifico-Tecnico è invitato a partecipare, senza diritto di voto, alle riunioni dell'Assemblea degli Associati e del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza.

Il Comitato Scientifico-Tecnico decade contestualmente al Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono invitati a partecipare, senza diritto di voto, alle riunioni del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza.

Le riunioni del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza possono avvenire per via telematica, in audio e/o videoconferenza.

- Il consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di membri non superiore a cinque. Dura in carica per cinque anni.

Provvede alla gestione ordinaria e straordinaria del C.U.E.I.M. sulla base degli indirizzi formulati dal Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza.

Il Presidente, nominato dal Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza ai sensi del precedente articolo 7,

- a) rappresenta legalmente il CUEIM a tutti gli effetti;
- b) convoca il Consiglio di Amministrazione, lo presiede e ne dirige i lavori;
- c) sovrintende alla predisposizione del bilancio;
- d) trasmette al Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza il bilancio approvato dal Consiglio di Amministrazione;

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

e) Sovrintende alla individuazione delle strategie ed alla determinazione delle conseguenti linee operative.

Il Consiglio di Amministrazione nomina un Vice-Presidente che in caso di assenza o impedimento del Presidente, svolge le sue funzioni. L'apposizione della firma del Vice-Presidente attesta quanto sopra. Qualora per qualsiasi motivo si debba procedere alla sostituzione di un suo componente si provvederà alla sostituzione per cooptazione previa consultazione e parere vincolante del Presidente del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza. Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal suo Presidente mediante avviso da trasmettere ai singoli componenti almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza. Il Consiglio di Amministrazione è convocato anche su richiesta motivata di due dei suoi componenti. Il Consiglio di Amministrazione è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi componenti e delibera con la maggioranza dei presenti. A parità di voti prevale quello del Presidente o di chi lo sostituisce. Il componente del Consiglio di Amministrazione, che non partecipa, senza giustificato motivo, a tre consecutive riunioni, decade dall'incarico. Il Consiglio di Amministrazione, ove lo ritenga e sentito il parere del Presidente del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza, può nominare un Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Presidente del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza, nomina il Direttore del C.U.E.I.M. che, d'intesa con il Presidente, può assumere anche compiti di coordinamento delle attività del Consiglio stesso. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione possono avvenire per via telematica, in audio e/o videoconferenza.

- L'Organo di controllo – Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato da CUEIM e sul suo corretto funzionamento.

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- Procuratore – Direttore

Al Direttore è attribuita la gestione amministrativa e contabile del CUEIM. Il direttore attua le decisioni degli organi, svolge i compiti a lui delegati dagli stessi, dà corso agli adempimenti gestionali; ha la responsabilità della gestione del personale e dell'andamento delle attività progettuali. Il direttore risponde al consiglio di amministrazione, che lo ha nominato ai sensi dell'art. 8 dello statuto. Partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni del consiglio di amministrazione, del consiglio di indirizzo e sorveglianza e dell'assemblea. Sono in particolare quindi attribuite al direttore le seguenti funzioni e compiti operativi:

- dà attuazione alle delibere degli organi statutari;
- assicura, d'intesa con il Presidente, la segreteria del cda ai sensi dell'art. 8 dello statuto;
- supervisiona e coordina la gestione contabile e amministrativa;
- supervisiona e coordina le attività progettuali, la presentazione di proposte progettuali e la partecipazione ai bandi, fatte salve le attribuzioni del presidente, provvedendo anche alla firma di tutta la documentazione necessaria all'acquisizione e alla presentazione delle rendicontazioni tecnico-economiche inerenti ai progetti;
- gestisce i rapporti correnti con il personale, con i fornitori di beni e servizi, consulenti e collaboratori;
- supervisiona i rapporti con la committenza, d'intesa con i responsabili di progetto;
- fornisce al Presidente, per successiva discussione in consiglio di amministrazione, report progettuali periodici con cadenza bimestrale sull'andamento della gestione e dei progetti ed in occasione delle riunioni del consiglio di amministrazione;
- individua i potenziali responsabili di progetto, e li sottopone al consiglio per la successiva eventuale formalizzazione dell'incarico;
- sottoscrive le nomine dei responsabili di progetto a seguito dell'approvazione del consiglio;
- supporta il consiglio di amministrazione nelle decisioni sulle organizzazioni partecipate del CUEIM, nonché rispetto a collaborazioni ed altre forme di associazioni attivate d'intesa con il Presidente;
- sovrintende e cura l'assetto organizzativo delle sedi.

 <p>CONSORZIO UNIVERSITARIO DI ECONOMIA INDUSTRIALE E MANAGERIALE CUEIM</p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo (D.lgs. 231/2001)</p>	<p>Pag. 21</p>
<p>Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021</p>		

Con specifico riferimento ai suddetti poteri, viene conferita al direttore l'ordinaria amministrazione; di seguito una elencazione non esaustiva:

- presentazione di proposte progettuali anche in collaborazione con enti terzi (la quale include sottoscrizione di accordi, convenzioni, domande/formulari di partecipazione);
- partecipazione ai bandi (sono inclusi formulari, domande di partecipazione, dichiarazioni quali requisiti dimensionali impresa, possesso requisiti richiesti, etc.);
- presentazione dei documenti di rendicontazione e relative dichiarazioni (dsan, prospetti di raccordo spesa, time sheet, schede costo, etc.);
- sottoscrizioni dei contratti con collaboratori e fornitori esterni, oltre che con enti;
- gestione del personale (ad esclusione della fase di assunzione e licenziamento);
- gestione dei c/c bancari e postali (depositi, emissione di assegni, bonifici, prelevamenti, autorizzare rid e addebiti, operazioni con carta di credito e/o bancomat, etc.); per il prelievo è stabilito un limite pari ad euro 3.000,00 (tremila); per l'esecuzione dei bonifici bancari e dei pagamenti in genere si fissa il limite massimo di euro 35.000,00 (trentacinquemila);
- esigere vaglia postali o telegrafici, ritirare lettere, pieghi, pacchi raccomandati ed assicurati da qualunque impresa sia pubblica che privati di spedizione e trasporto ritirare presso qualunque ufficio convenzioni con enti pubblici e privati per il normale funzionamento dell'attività dell'ente.

Principi di adozione del Modello

CUEIM ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di CUEIM, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, CUEIM si propone di:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutti i soggetti che operano per conto del CUEIM della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sull'ente nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- rendere noto a tutti i soggetti che operano per conto del CUEIM che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui CUEIM si ispira;
- informare tutti i soggetti che operano per conto del CUEIM dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da CUEIM ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira il CUEIM stesso;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui CUEIM si ispira;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili al CUEIM nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività del CUEIM mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire a CUEIM di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare (prevenzione del rischio di reato) e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà di CUEIM, in particolare adattando il proprio sistema dei controlli interni, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi DI CUEIM alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

In quest'ottica, per quanto concerne gli aspetti organizzativi, CUEIM ha da tempo formalizzato e reso operativo il proprio organigramma aziendale.

Allo stesso modo, sono parte integrante e sostanziale del Modello di prevenzione del rischio di reato i sistemi gestionali certificati (ISO 9001:2015).

Il Modello adottato, perciò, coinvolge ogni aspetto dell'attività di CUEIM, attraverso la ricerca della distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo (ove possibile), con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

Il Modello rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure.

Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello

Per quanto concerne la valutazione del Modello e i processi di aggiornamento e miglioramento dello stesso CUEIM tiene presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni fornite ad oggi dalle Autorità giudiziarie in materia.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di CUEIM per prevenire i reati, sulla cui base è stato predisposto il presente documento.

Si premette che l'avvio del progetto di implementazione ed ogni successivo aggiornamento del presente Modello sono stati condivisi con il Management di CUEIM allo scopo principale di sensibilizzare i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione CUEIM disponibile presso le Funzioni rispettivamente competenti (insieme delle deleghe e delle procure, organigrammi, procedure etc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per il CUEIM.

Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente.

In secondo luogo, attraverso tale attività si possono ottenere informazioni utili a supportare le scelte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione (per le rispettive competenze) in merito alle azioni di adeguamento e miglioramento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente rispetto alle finalità preventive indicate dal D. Lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- l'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività lecite a rischio di reato);
- la valutazione della frequenza di esecuzione / accadimento delle attività lecite a rischio di reato;
- la valutazione dell'importanza per l'ente e/o per l'Organo o Funzione delle attività lecite a rischio di reato;

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- l'eventuale esistenza di precedenti specifici a carico dell'ente.

Considerato il fine prevenzionistico che il legislatore affida al Modello 231, non sono considerati i possibili impatti sull'ente dell'eventuale, denegata applicazione all'ente di una sanzione amministrativa conseguente da reato.

Al fine dell'individuazione delle "aree" e delle "attività" "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico dell'ente.

Più in dettaglio (come disposto dall'Art. 5 del D. Lgs. 231/2001):

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

I risultati di tale attività sono stati formalizzati nella matrice "CUEIM Risk Assessment 231", in cui sono illustrate le attività rilevanti ai fini 231, e il profilo di rischio potenziale per ogni reato presupposto ad esse associato.

Il citato documento è condiviso tra il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza e l'Organo di Controllo; è altresì a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

Più precisamente, nel Risk Assessment sono riportate le seguenti informazioni:

- la matrice di individuazione dei processi dell'Ente, che evidenzia quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono in astratto realizzare condotte costituenti i reati presupposto;
- per ogni processo dell'Ente, i valori di frequenza di esecuzione o accadimento dell'attività lecita;
- per ogni processo dell'Ente, il valore di importanza della stessa per l'Ente e/o l'Organo o funzione aziendale owner o partecipante (in caso di differenze, è individuato il maggiore tra i due);

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- I Protocolli preventivi che, se seguiti, prevengono la commissione dei Reati di cui al Risk Assessment.

La Frequenza di esecuzione/accadimento processo dell'Ente risponde alla seguente matrice:

Frequenza	Valore inserito
Solo potenziale, estremamente rara	1
Rara, biennale o minore	2
Annuale	3
Plurimensile	4-5
Mensile	6
Più volte al mese	7-8
Quotidiana	9
Ogni giorno, più volte al giorno	10

L'Importanza processo dell'Ente risponde alla seguente matrice:

Importanza per CUEIM	Valore inserito	Importanza per il soggetto agente
Sostanzialmente irrilevante	1	Sostanzialmente irrilevante
Di rilevanza limitatissima	2	Di rilevanza limitatissima
Poco rilevante	3	Poco rilevante
Rilevante	4-5	Rilevante
Rilevante in modo significativo	6	Rilevante in modo significativo (per es. rischi di sanzioni disciplinari, o, nel caso di compensi variabili, incidente sull'ottenimento di importi non trascurabili)

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Importanza per CUEIM	Valore inserito	Importanza per il soggetto agente
Rilevante in modo molto significativo	7	Rilevante in modo molto significativo (per es. rischi di gravi sanzioni disciplinari, o, nel caso di compensi variabili, incidente sull'ottenimento di importi significativi)
Molto importante per la prosecuzione e/o l'esistenza stessa dell'Ente	8	Molto importante (per es. rischi di mantenimento del posto di lavoro o, nel caso di compensi variabili, incidente sull'ottenimento di importi rilevanti)
Estremamente importante per la prosecuzione e/o l'esistenza stessa dell'Ente	9	Estremamente importante (per es. per il mantenimento del posto di lavoro o, nel caso di compensi variabili, incidente sull'ottenimento di importi molto rilevanti, o per evitare condanne penali o altre conseguenze pregiudizievoli sulla vita del soggetto agente)
Vitale per la prosecuzione e/o l'esistenza stessa dell'Ente	10	Vitale (per es. cruciale per il mantenimento del posto di lavoro o per evitare gravi condanne penali o altre conseguenze pregiudizievoli in modo determinante sulla vita del soggetto agente)

Il Precedente indica se per ogni processo l'Ente ha mai subito procedimenti amministrativi 231.

La presenza di Precedenti risponde alla seguente matrice:

Precedente	Valore inserito
Nessun precedente	0



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Precedente	Valore inserito
Un precedente con condanna, applicazione della pena su richiesta delle parti o non ancora passato in giudicato	10
Più di un precedente	20

I valori così ottenuti sono utilizzati per il calcolo del livello di rischio di accadimento, con la seguente formula:

$$R: (F \times I) + P$$

Il livello del rischio di accadimento è espresso anche in modo testuale, secondo i valori della seguente matrice:

Valore	Livello di rischio
Tra 0 e 19	molto basso
Tra 20 e 39	basso
Tra 40 e 59	medio
Tra 60 e 79	alto
Tra 80 e 99	molto alto
Uguale o superiore a 100	critico

Per ogni Processo sono individuati le funzioni o gli organi che sono coinvolti in tale o processo in qualità di owner o concorrente.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Sviluppo del Modello

Formalizzazione del Codice Etico

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, CUEIM si è dotata di un Codice Etico, i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso. Il Codice Etico adottato da CUEIM è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia" (quali norme etiche applicate all'attività professionale), che CUEIM riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi Dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno di CUEIM, operano nel suo interesse o a suo vantaggio (Destinatari).

Il Codice Etico, inoltre, rappresenta un punto di riferimento per indirizzare i comportamenti dei Destinatari e di chi opera nell'interesse o a vantaggio di CUEIM, in mancanza di specifici protocolli preventivi.

Ai Destinatari è richiesto l'impegno all'effettiva diffusione, all'interno di CUEIM e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività di CUEIM e/o della sua organizzazione interna.

Revisione del sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure è caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consente la gestione efficiente dell'attività dell'Ente.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'Ente attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- a) tutti coloro che formalizzano per conto dell'Ente rapporti con la P.A., nazionale o straniera, devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile: i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- d) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- e) la procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- f) le deleghe e le procure devono essere tempestivamente aggiornate.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Predisposizione dei protocolli

Ad integrazione del sistema procedurale in essere, sono stati formalizzati i protocolli, allegati al presente Modello, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire².

Le procedure e i protocolli intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui il CUEIM dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure e i protocolli affermano la necessità della:

² Ex art. 6 comma 2 lett. b) del decreto.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Revisione del sistema sanzionatorio

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli Preventivi e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative che regolano il funzionamento dei processi "core" dell'Ente.

Tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo "Sistema disciplinare" del presente documento.

Clausole contrattuali

I contratti con i fornitori qualificabili Destinatari del Modello ex D. Lgs. 231/2001 devono contenere idonee clausole contrattuali volte ad imporre il rispetto delle principali regole previste dal Modello stesso.

Il Modello si applica infatti anche a coloro i quali, pur non appartenendo a CUEIM, operano su mandato o per conto dello stesso o a coloro che agiscono a vantaggio (o anche nell'interesse) di CUEIM in virtù di rapporti giuridici contrattuali o di altri accordi.

Il Fornitore deve essere reso edotto del fatto che CUEIM è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e di un Codice Etico e dei comportamenti che CUEIM si attende vengano adottati dal fornitore, dai suoi apicali e dai suoi sottoposti.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia e indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'OdV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione funzionale paritetica al Consiglio di Amministrazione.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato ad un organismo collegiale ad hoc, istituito dal Consiglio di Amministrazione come da delibera di approvazione del Modello.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali e si può avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo "Organismo di Vigilanza" del presente documento.

Profili di rischio di CUEIM

Come innanzi posto in rilievo, la costruzione del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere dal CUEIM e dalla conseguente identificazione dei processi "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività di CUEIM, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e 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);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies).

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate e per le quali sono stati identificati principi di comportamento e di controllo sono le seguenti:

- Acquisizione progetti e commesse;
- Gestione progetti e commesse;
- Approvvigionamento di beni e servizi;
- Selezione del personale;
- Fatturazione e incassi;
- Esecuzione di pagamenti;
- Rendicontazione progetti e commesse;
- Gestione del sistema sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- Redazione del bilancio di esercizio;
- Assunzione di delibere degli organi statutari;

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- Utilizzo di PC tablet, tablet, smartphone; accesso a internet e posta elettronica;
- Erogazione omaggi e liberalità, concessione sponsorizzazioni;
- Visite ispettive.

Organismo di Vigilanza

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6., comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente alla obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da autonomia ed indipendenza, da professionalità e da continuità di azione.

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non effettuino attività gestionali che risultino oggetto del controllo immediato da parte del medesimo Organismo. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di *reporting* dell'OdV sarà pertanto indirizzata al vertice del CUEIM oltre che all'Organo di Controllo.

Il CUEIM, per garantire l'indipendenza, provvede a dotare l'Organismo di un fondo di spesa, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

Inoltre, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare, sotto un profilo sia

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

oggettivo sia soggettivo, una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice del CUEIM.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per il personale CUEIM.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'ente, sia l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati dell'ente, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b). Nel dettaglio, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'effettiva osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Societari, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;

Per quanto concerne le modalità attuative dei compiti sopra enunciati, si rimanda al "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

Composizione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione degli elementi sopra illustrati e avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività di CUEIM, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto sia rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo monocratico costituito ad hoc ed affidato ad un professionista esterno avente i requisiti indicati ai punti precedenti.

Alla data di approvazione della presente revisione del Modello, il componente monocratico è il dott. Roberto Franzoni.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito il "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza").

Con la delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza con propria delibera e ne determina la durata in carica. La cessazione del componente per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo è stato ricostituito.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c..

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia, indipendenza ed eleggibilità, il componente dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica non dovrà:

- a) rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di CUEIM;
- b) svolgere funzioni esecutive per conto di CUEIM;
- c) intrattenere significativi rapporti di affari con CUEIM, né intrattenere significativi rapporti di affari con i membri del Consiglio di Amministrazione e gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) far parte del nucleo familiare dei componenti del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza o degli organi apicali o di controllo delle Università e degli enti associati a CUEIM, dei membri del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori muniti di deleghe e procuratori di CUEIM, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dal convivente more uxorio dai parenti ed affini entro il quarto grado; o essere privi di requisiti di cui all'art. 2399 del Codice Civile;
- e) essere, o essere stato nei cinque anni precedenti, componente di organi apicali o di controllo delle Università e degli enti associati a CUEIM;
- f) essere, o essere stato nei cinque anni precedenti, componente del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza di CUEIM;

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- g) aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per eventi o condotte poste in essere nel periodo del relativo mandato, con accertata insufficiente vigilanza dell'OdV;
- h) aver subito in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 Marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- i) aver subito le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater D. Lgs. n. 58/1998 (c.d. T.U.F.);
- i) essere stato condannato a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal decreto legislativo n. 61/2002;
 - 6) per un reato che comporti e abbia comportato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- j) essere sottoposto a indagine per gli illeciti di cui alla precedente lettera i), numero 7.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

I nominandi componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare di non trovarsi in alcuna delle condizioni sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'Organismo resta in carica per il periodo stabilito all'atto della nomina, non superiore a tre esercizi, e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. I componenti dell'Organismo sono sempre rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione del CUEIM può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo, oltre che per le cause di decadenza riportate, anche in seguito a gravi inadempimenti tassativamente limitati ai seguenti:

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- mancata presentazione del piano annuale e/o della rendicontazione annuale;
- mancata attuazione del piano annuale in assenza di valide ragioni;
- assenza ingiustificata a due convocazioni consecutive da parte del Consiglio di Amministrazione.

In caso di dimissioni, l'esponente monocratico è tenuto a darne comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

In tal caso l'Organismo di Vigilanza continua a svolgere ad interim le proprie funzioni fino alla nomina di un nuovo esponente dell'Organismo medesimo.

L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, a cadenza annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organo di Controllo, attraverso una relazione scritta.

In particolare, la relazione annuale dovrà indicare l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo. Il Piano di interventi individuerà le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà comunque effettuare, nell'ambito delle attività sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni,

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti “controlli a sorpresa”).

L’OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo. Del pari, all’OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D’altra parte, l’OdV potrà essere convocato in ogni momento, previo congruo termine, dal Consiglio di Amministrazione, e dagli altri competenti organi statutari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l’OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall’OdV.

Flussi informativi e segnalazioni verso l’Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l’istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni dell’Ente, diretti a consentire all’Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Segnalazioni

Devono essere comunicati all’Organismo di Vigilanza:

- tempestivamente, ogni deroga rispetto alle norme comportamentali e alle modalità esecutive disciplinate dal Codice Etico, dal Modello, dalle Procedure e dai Protocolli;
- tempestivamente, eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CUEIM ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all’attuazione del Modello nelle attività a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell’assolvimento dei compiti di vigilanza da parte dell’OdV.

Debbono, comunque, essere segnalate per iscritto all’OdV le informazioni concernenti:

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

- rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli di CUEIM;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento, dei Protocolli e delle Procedure previste dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

Le "segnalazioni" in oggetto dovranno essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv@cueim.org

oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza presso:

C.U.E.I.M.

**Riservato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza
Via Interrato dell'Acqua Morta, 26 - 37129 Verona (Vr).**

Flussi informativi

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini del CUEIM hanno obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti identificati nelle procedure o identificati dall'OdV e relativi alle attività svolte dalle varie funzioni aziendali;
- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento di CUEIM o di suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

Deve essere altresì comunicata all'Organismo di Vigilanza su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo.

Le "informazioni" in oggetto dovranno essere comunicate esclusivamente al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv@cueim.org

Whistleblowing

Ogni Destinatario deve trasmettere all'Organismo di Vigilanza:

- segnalazioni circostanziate di condotte che, in buona fede, egli ritenga illecite, in quanto integranti condotte attive od omissive previste dal Decreto quali reati presupposto della responsabilità amministrativa

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

degli enti. Sono oggetto di segnalazione, pertanto, le condotte attive od omissive che soddisfino tutti i seguenti requisiti:

- potrebbero avere rilevanza penale, limitatamente ai reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti (si veda l'allegato "CUEIM Elenco reati");
- il segnalante ritiene siano state poste in essere – o siano tuttora in corso – da parte di uno o più Apicali o Sottoposti;
- siano poste in essere nell'interesse di CUEIM o che comunque possano portare a quest'ultima un vantaggio;
- il segnalante abbia appreso in ragione della propria funzione o del rapporto in essere con CUEIM.

Tali segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, da allegare alla segnalazione o indicando i riferimenti a documenti, dati ed informazioni ottenibili dall'Organismo di Vigilanza da fonti accessibili da chiunque o mediante accesso agli archivi cartacei o informatici di CUEIM.

- segnalazioni di potenziali violazioni o sospetto di violazioni del Modello e/o dei suoi allegati, ivi espressamente includendovi il Codice Etico, i Protocolli e le Procedure, di cui egli sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte o del rapporto in essere con CUEIM.

Le segnalazioni whistleblowing possono essere trasmesse all'OdV tramite posta elettronica, inviandole all'indirizzo e-mail odv@cueim.org.

Il segnalante ha il diritto alla riservatezza sulla propria identità; ai fini della migliore tutela, CUEIM ha predisposto un canale alternativo per la trasmissione delle segnalazioni all'OdV, mettendo a disposizione una casella di posta elettronica certificata. La casella ed i relativi messaggi ricevuti ed inviati sono ospitati su server del provider esterno, inaccessibili a dipendenti e collaboratori di CUEIM; le credenziali di autenticazione sono nell'esclusiva disponibilità dell'Organismo di Vigilanza.

L'indirizzo è il seguente: OdV_CUEIM@legalmail.it

In ulteriore alternativa, l'OdV può ricevere segnalazioni whistleblowing per iscritto, con lettera riportante sulla busta la dicitura "riservata personale" ed indirizzata a:

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Organismo di Vigilanza

C.U.E.I.M.

Via Interrato dell'Acqua Morta, 26

37129 Verona (Vr)

Qualora il segnalante intenda avvalersi del diritto alla riservatezza sulla propria identità è tenuto ad avvalersi della casella di posta elettronica certificata o della modalità di invio cartaceo all'indirizzo e con le indicazioni sopra riportate.

La segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Modello in tema di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, ove conosciuto, per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Direttore Generale per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure dirigenziali e/o apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori dell'Ente, ne dà immediata comunicazione all'Organo di Controllo.

L'Organismo, con il supporto del Responsabile del Sistema di Gestione Qualità, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Funzioni tenute al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell'espletamento dei propri compiti

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

istituzionali, devono essere custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza e conservate per dieci anni.

Qualora gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello 231, del Codice Etico e/o delle Procedure e Protocolli interni, o l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente agli Amministratori ed all'Organo di Controllo.

È compito dell'Organismo di Vigilanza monitorare lo stato di avanzamento del piano di azione concordato con il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organo di Controllo.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del CUEIM o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per i Destinatari tenuti al rispetto di un codice deontologico avente per gli stessi forza di legge, l'obbligo al segreto o alla riservatezza eventualmente prescritto dalla deontologia si intende prevalente sull'obbligo di segnalazione.

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura whistleblowing siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

L'OdV stabilisce, tramite il proprio Regolamento, le modalità di verbalizzazione delle attività eseguite; tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi degli eventuali segnalanti e delle istruttorie di verifica e della facoltà, in capo agli Organi Sociali, di consultare i soli verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo di 10 anni in un'apposita partizione del file server dell'Ente accessibile dai soli componenti dell'OdV, ovvero in un apposito archivio cartaceo ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi componenti dell'OdV.

L'accesso ai documenti informatici dell'OdV con poteri di lettura e scrittura dovrà essere consentito esclusivamente all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce, tramite il proprio regolamento, le modalità di registrazione delle segnalazioni relative alle violazioni del Modello o di un Protocollo (disciplinate altresì dal protocollo flussi informativi verso l'OdV); tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi degli eventuali segnalanti e delle istruttorie di verifica, al fine di garantire che tali dati e informazioni non siano consultabili da persone diverse dagli stessi componenti dell'OdV.

Per maggiori dettagli in merito alle segnalazioni e alle informazioni nei confronti dell'Organismo, si rimanda al protocollo "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

Sistema disciplinare

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello organizzativo da parte dei soggetti apicali e del personale CUEIM, costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto, un requisito fondamentale dello stesso Modello organizzativo per consentire l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente stesso e per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

costituiscono parte integrante, nonché di tutte le procedure di CUEIM, volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare del CUEIM è la commissione della violazione da parte del personale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l'azione di vigilanza del competente Organismo di Vigilanza e garantisce l'effettiva osservanza del Modello organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il Destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello organizzativo o dal Codice Etico, come sopra ricordato.

Il CUEIM reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'ente medesimo.

Lavoratori dipendenti non Dirigenti

Con riguardo al Personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL applicabile, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

CUEIM ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al CCNL applicabile, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dei Protocolli e Procedure ad opera di Dipendenti non dirigenti di CUEIM, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è costantemente monitorata dal Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni sono applicate dal Consiglio di Amministrazione anche su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni sono applicate in forza e secondo le modalità di seguito disciplinate dal CCNL applicabile.

Nello specifico, il Titolo XXXI rubricato – Norme Disciplinari - del CCNL Studi Professionali vigente, prevede espressamente all'art. 140 "Sanzioni disciplinari" che l'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel CCNL possa dar

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

luogo, in funzione della gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
6. licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Lavoratori dipendenti Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, dai Protocolli e dalla Procedure, CUEIM provvede ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra CUEIM ed il lavoratore con qualifica di dirigente.

Le sanzioni irrogabili sono adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il comportamento del Dirigente integri una grave violazione dei Protocolli e delle Procedure, del Modello e del Codice Etico o tolleranza delle gravi violazioni da parte di altri Destinatari il Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, prenderà in considerazione l'ipotesi di risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e/o dei relativi Protocolli e Procedure, da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli associati al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

In casi di gravi violazioni dei Consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca.

Se del caso, CUEIM potrà altresì agire per il risarcimento dei danni.

Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Controllo

In caso di violazione del presente Modello e del Codice Etico parte di uno o più dei componenti dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Consiglio di Indirizzo e Sorveglianza, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli associati al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Ogni violazione da parte di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle regole di cui al Modello e contenute anche nel Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività, è sanzionata secondo quanto previsto nella normativa vigente e nelle specifiche clausole contrattuali inserita nei contratti/ordini/[convenzioni](#).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti al CUEIM, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal Decreto.

Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello organizzativo, è obiettivo di CUEIM garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale CUEIM, nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali CUEIM ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di CUEIM, nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione, e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale di CUEIM al momento dell'adozione stessa. In particolare, tale informazione viene disposta attraverso:

- una comunicazione a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione rivolta a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste da CUEIM, e l'invito a prendere visione del Modello;
- una pubblicazione del Modello sulla rete aziendale, sul sito internet istituzionale, e la messa a disposizione su richiesta dei dipendenti eventuali dello stesso in forma cartacea.

Ai nuovi assunti viene consegnata una comunicazione con la quale vengono informati dell'esistenza del Modello, delle modalità con cui possono prenderne visione e con la quale gli viene chiesto di impegnarsi, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio del CUEIM, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Tale comunicazione viene sottoscritta per accettazione.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza nell'ambito del CUEIM.

CUEIM ritiene che l'attività di formazione del personale riguardo il proprio sistema di *corporate governance* possa avere un ruolo preminente tra le attività statutarie. CUEIM si è infatti determinata ad effettuare qualora necessario un'intensa attività di "promozione" della propria cultura tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione.

In forza di quanto premesso, con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello saranno, se del caso, previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale eventuale alla sua effettiva attuazione.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, con riferimento al personale coinvolto in processi/attività sensibili, è prevista l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo di riferimento;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Il corso prevedrà altresì un apposito modulo finalizzato all'approfondimento e all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

I contratti con i soggetti qualificabili Destinatari del Modello ex D. Lgs. 231/2001 devono contenere idonee clausole contrattuali volte ad imporre il rispetto delle principali regole previste dal Modello stesso.

Il Modello si applica infatti anche a coloro i quali, pur non appartenendo all'Ente, operano su mandato o per conto dello stesso (quali, ad esempio, agenti, consulenti) o a coloro che agiscono a vantaggio (o anche nell'interesse) dell'Ente in virtù di rapporti giuridici contrattuali o di altri accordi (quali, ad esempio, consulenti, procuratori, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business, contratti di esternalizzazione).

Il Destinatario deve essere reso edotto della scelta dell'Ente di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e dei comportamenti che l'Ente si attende vengano adottati dal fornitore, dai suoi apicali e dai suoi sottoposti.

Aggiornamento del Modello

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001, nonché ai reati ed agli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del medesimo Decreto;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altri enti);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo.



CONSORZIO
UNIVERSITARIO DI
ECONOMIA
INDUSTRIALE E
MANAGERIALE

**Modello di
organizzazione,
gestione e controllo
(D.lgs. 231/2001)**

Pag. | 55

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.



CONSORZIO
UNIVERSITARIO DI
ECONOMIA
INDUSTRIALE E
MANAGERIALE

**Modello di
organizzazione,
gestione e controllo
(D.lgs. 231/2001)**

Pag. | 56

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25.05.2021

ALLEGATI

Allegato 1: Codice Etico

**Allegato 2: Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi
del Decreto 231/2001**

Allegato 3: Procedure

Allegato 4: Protocolli