

# **Fondazione UNIMI**

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

### **PARTE GENERALE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 13/10/2021

## Sommario

Definizioni.....	4
Premessa: la Fondazione UNIMI e la sua Mission .....	7
Capitolo 1 – La Responsabilità amministrativa degli enti ed il D. Lgs. n. 231/2001 .....	8
1.1 – La Responsabilità amministrativa degli enti .....	8
1.2 – I reati presupposto, gli autori del reato e le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 .....	8
1.3 – L'adozione e l'efficace attuazione del Modello come condizione esimente della Responsabilità amministrativa.....	11
Capitolo 2 – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Fondazione UNIMI.....	11
2.1 – Governance e struttura organizzativa della Fondazione .....	11
2.2 – Destinatari del Modello 231 .....	13
2.3 – Struttura, componenti del Modello e Allegati.....	13
2.3.1 – Parte Generale .....	13
2.3.2 – Parte Speciale .....	14
2.3.3 – Codice Etico .....	14
2.3.4 – Elenco dei Reati-presupposto rilevanti ed esclusi.....	15
2.4 – Metodologia per la redazione e aggiornamento del Modello.....	16
2.5 – Diffusione e comunicazione del Modello .....	17
2.6 – Formazione periodica del personale .....	17
Capitolo 3 – L'Organismo di Vigilanza.....	18
3.1 – Nomina, composizione e durata.....	18
3.2 – Funzioni e poteri .....	18
3.3 – Cause di decadenza e revoca.....	19
3.4 – Regolamento dell'O.d.V. ....	21
3.5 – Gestione delle segnalazioni e Whistleblowing.....	21
3.6 – Dotazione economica ed autonomia operativa.....	23
Capitolo 4 – Flussi informativi .....	23
4.1 – Flussi informativi verso l'O.d.V.....	23
4.2 – Flussi informativi/reporting dell'O.d.V. verso gli organi della Fondazione .....	24
4.3 – Rapporti con il Collegio dei Revisori dei Conti e la società di revisione.....	25
Capitolo 5 – Il Sistema Sanzionatorio .....	25
5.1 – Principi generali e funzione.....	25
5.2 – Le violazioni.....	25
5.3 – Le Sanzioni.....	26
5.3.2 – Misure nei confronti dei dirigenti .....	26
5.3.3 – Misure nei confronti degli Amministratori.....	26
5.3.4 – Misure nei confronti dei membri del Collegio dei Revisori dei Conti .....	27
5.3.5 – Misure nei confronti degli altri Destinatari.....	27

## Allegati:

1 – Codice Etico;

2 – Elenco dei reati-presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001 rilevanti ed esclusi;

3 – Testo del D. Lgs. n. 231/2001

4 – Clausole contrattuali 231.

## Definizioni

- **Attività sensibile:** i processi della Fondazione nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- **Autore del reato:** il soggetto cui è imputabile la condotta incriminatrice di cui alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- **Best practice:** modelli comportamentali che, per il carattere di ripetitività, nella prassi assurgono al rango di linee guida operative;
- **Codice Etico:** il documento, allegato al presente Modello 231, contenente i principi di comportamento e di controllo da osservare al fine di ridurre il rischio di commissione di uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- **Collaboratori:** soggetti che intrattengono con la Fondazione UNIMI rapporti di collaborazione a vario titolo;
- **Consulenti:** soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione UNIMI in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato;
- **Contratto di outsourcing:** accordo con cui un soggetto (*outsourcee* o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (*outsourcer*) alcune funzioni necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale;
- **D. Lgs. n. 231/2001** o **Decreto 231:** Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari:** tutti coloro cui il Modello 231 si rivolge e che sono tenuti alla osservanza e attuazione del medesimo (Organi di amministrazione e controllo, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori);
- **Dipendenti:** soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Fondazione UNIMI, ivi compresi i Dirigenti;
- **Dirigenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- **Documento Valutazione Rischi** o **DVR:** Documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del

RSPP, del RLS e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;

- **Enti:** Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Fondazione UNIMI o la Fondazione:** la Fondazione UNIMI, con sede legale in Milano, Viale Ortles 22/4;
- **Linee Guida Confindustria:** Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 adottate dall'organizzazione che riunisce gli industriali italiani;
- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla verifica della necessità del relativo aggiornamento;
- **Organi della Fondazione:** ai sensi dell'art. 8 dello Statuto sono Organi della Fondazione (i) il Presidente; (ii) il Vice Presidente; (iii) il Consiglio di Amministrazione; (iv) il Collegio dei Revisori dei Conti.
- **Pubblica Amministrazione:** lo Stato e tutte le sue articolazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici, nonché i soggetti che rientrano nella definizione di "*pubblico ufficiale*" o di "*incaricato di pubblico servizio*" ai sensi, rispettivamente, degli artt. 357 e 358 c.p., ovvero coloro i quali - dipendenti di enti pubblici o privati - esercitano "*una pubblica funzione legislativa o giudiziaria*" od anche "*una funzione amministrativa*", in quanto disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, eventualmente per mezzo di poteri autoritativi e certificativi;
- **Reati-presupposto:** gli illeciti (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 ss. del D. Lgs. n. 231/2001;
- **Responsabilità amministrativa:** quella derivante per l'Ente dalla accertata verifica di uno o più delle fattispecie di reato-presupposto previste dal D. Lgs. n. 231/2001, comportando la comminazione delle correlate sanzioni;
- **Risk Assessment:** metodologia di identificazione e analisi dei rischi;
- **Terzi:** i soggetti non appartenenti alla Fondazione UNIMI con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività;
- **T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro:** Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **Università:** l'Università degli Studi di Milano, Ente di riferimento e Fondatore della Fondazione UNIMI;

- **Whistleblower**: soggetto che riferisca alle autorità preposte della Fondazione condotte illecite o fraudolente di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione con la Fondazione;
- **Whistleblowing**: sistema per la segnalazione di condotte illecite ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179.

## Premessa: la Fondazione UNIMI e la sua Mission

La Fondazione UNIMI, con la precedente denominazione di Fondazione Filarete per le bioscienze e l'innovazione, è stata costituita il 7 aprile 2018 su iniziativa dell'Università degli Studi di Milano, della Fondazione Cariplo e della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza. Successivamente, in data 29 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di adottare la qualifica di Fondazione Universitaria ai sensi dell'articolo 59, co. 3, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, modificando la denominazione della Fondazione in "Fondazione UNIMI" e adottando il nuovo testo di statuto approvato dal MIUR e sostitutivo del precedente.

In particolare, ai sensi dello Statuto, la Fondazione si propone di:

- promuovere lo sviluppo economico-sociale delle comunità locali in cui opera l'Università;
- sostenere la nascita e la crescita delle imprese e la nuova imprenditorialità;
- promuovere e realizzare il trasferimento di tecnologie dal sistema della ricerca al sistema delle attività produttive, anche per mezzo della generazione di iniziative, l'erogazione di servizi, la realizzazione di studi, ricerche e l'analisi dei bisogni e delle opportunità volte a promuovere la realizzazione sul territorio di riferimento di insediamenti produttivi attrezzati e di infrastrutture materiali e immateriali di carattere innovativo, nonché di sistemi avanzati di servizi;
- promuovere la raccolta di fondi privati e pubblici e le richieste di contributi pubblici e privati locali, nazionali, europei e internazionali, da destinare agli scopi della Fondazione;
- promuovere la costituzione o partecipare a consorzi, reti, associazioni o fondazioni che condividono le medesime finalità, nonché a strutture di ricerca, di alta formazione e di trasferimento tecnologico in Italia e all'estero.

# Capitolo 1 – La Responsabilità amministrativa degli enti ed il D. Lgs. n. 231/2001

## 1.1 – La Responsabilità amministrativa degli enti

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 231/2001, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000 è stata, introdotta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche conseguente alla commissione di specifici reati-presupposto, che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, le quali sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Secondo quanto previsto dal Decreto 231, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel Decreto 231 e sue successive integrazioni, qualora sussistano i seguenti determinati presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

È bene precisare che, sebbene l'“interesse” ed il “vantaggio” siano criteri alternativi, e la sussistenza di anche solo uno di questi legittimerebbe l'addebito a carico dell'ente, rimangono tuttavia parzialmente interdipendenti, nel senso che l'aver il soggetto agito nell'interesse esclusivamente proprio o di terzi esclude la responsabilità dell'ente anche se questo possa avere avuto un vantaggio – indiretto e fortuito – dall'attività.

In particolare, mentre l'interesse ha riguardo al fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato ed attiene ad una valutazione antecedente alla commissione dello stesso, il vantaggio implica l'effettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente e, dunque, si basa su una valutazione *a posteriori*.

## 1.2 – I reati presupposto, gli autori del reato e le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001

Le fattispecie di reato-presupposto rilevanti ai fini del Decreto 231, dopo l'ultima modifica intercorsa dello stesso, sono riconducibili alle categorie di seguito riepilogate secondo il dato testuale normativo e che sono, limitatamente a quelle effettivamente ritenute applicabili, declinate nella Parte Speciale del presente Modello 231.

(Elenco delle fattispecie di reato presupposto recepite nel Decreto 231 al mese di ottobre 2021)

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis*).
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter*).
- Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità (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*)
- Delitti 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*).
- Omicidio colposo e lesioni colpose 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*).
- 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-*quinquidecies*).
- Contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*).

La responsabilità della Fondazione può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Affinché si determini la responsabilità dell'ente, i singoli reati-presupposto dovranno essere commessi da parte di:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "Soggetti Apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione" o "Soggetti Sottoposti").

A questo proposito, è opportuno rilevare che, potrebbero essere ricompresi nella nozione di Soggetti Sottoposti anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale

da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: quali ad esempio, i partners commerciali, i c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc..

La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova (cfr. cap. I, par. 6).

Tuttavia, la responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ente risponde anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o nel caso in cui il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Infine, le sanzioni previste dal Decreto a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa degli stessi sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Le Sanzioni pecuniarie, sempre applicabili, sono commisurate sulla base di due criteri:
  - determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
  - attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549.

Nel fare ciò il Giudice terrà conto:

- della gravità del fatto;
  - del grado della responsabilità dell'ente;
  - delle attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
  - delle condizioni economiche e patrimoniali della società/ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
- Le Sanzioni interdittive, con durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, applicabili quando il profitto conseguito dall'ente sia rilevante, ovvero in caso di reiterazione degli illeciti sono:
    - interdizione dall'esercizio dell'attività / gestione commissariale (Nel caso di società/ente che eserciti un servizio pubblico derivante da concessione o altro atto amministrativo);
    - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
    - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
    - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
    - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
  - La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre prevista nella sentenza di condanna salvo che per quanto possa essere restituito al danneggiato e salvi i diritti acquisti dai terzi in buona fede.
  - La pubblicazione della sentenza viene disposta quando viene applicata una sanzione interdittiva.

### 1.3 – L'adozione e l'efficace attuazione del Modello come condizione esimente della Responsabilità amministrativa

L'ente, al contrario, non risponde del reato-presupposto commesso dai Soggetti Apicali, o Sottoposti, qualora prima della commissione del reato abbia adottato un Modello 231, adeguato ed efficacemente attuato, ed abbia costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilarne l'osservanza e verificarne l'adeguatezza e l'efficacia.

In particolare, la previsione del Modello 231 e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza assumono una differente valenza dimostrativa ai fini dell'esonero della responsabilità soprattutto con riferimento alla ripartizione del relativo onere probatorio, a seconda che il fatto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o Sottoposto:

- nel primo caso sarà l'ente stesso a dover dimostrare l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, la sua idoneità, l'attribuzione dei compiti di vigilanza ad un Organismo autonomo ed indipendente, nonché l'elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore del reato;
- nel secondo caso, invece, l'onere della prova spetta al magistrato inquirente e l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa disponibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che, peraltro, è esclusa per implicita indicazione normativa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione degli illeciti.

Pertanto, se l'ente dimostra di aver adottato efficacemente il Modello 231, se quest'ultimo risulta essere stato aggirato con frode dall'autore del reato e non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, allora questo non risponde delle sanzioni previste.

Inoltre, al fine della prevenzione dei reati-presupposto (art. 6 del Decreto 231), il Modello 231 deve:

- *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*;
- *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire”*;
- *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”*;
- *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*;
- *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

## Capitolo 2 – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Fondazione UNIMI

### 2.1 – Governance e struttura organizzativa della Fondazione

La Fondazione, ai sensi degli artt. 8 ss. dello Statuto, è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione formato da 5 membri compreso il Presidente, come di seguito indicati

## Consiglio di Amministrazione

**Presidente:** Luca Solari;

**Consiglieri di Amministrazione:** Ernesto Damiani; Andrea Atzori; Sara Valaguzza; Stefano Biffo.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri effettivi, compreso il Presidente, e due supplenti. I componenti del Collegio sono nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'Università. Il Presidente è scelto tra i magistrati amministrativi e contabili e gli avvocati dello Stato. Gli altri due componenti effettivi sono scelti fra i dipendenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca in possesso dell'iscrizione nel registro dei revisori contabili.

## Collegio dei Revisori dei Conti

**Presidente:** Francesco Maria Spano;

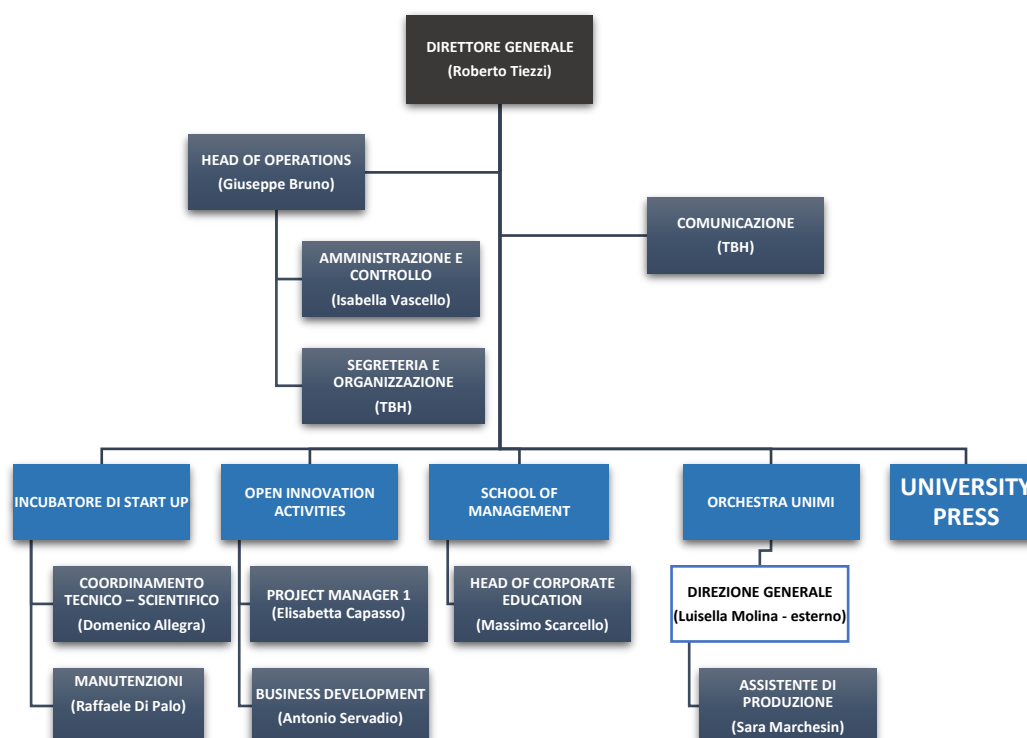
**Membri effettivi:** Elena Nembrini; Damiano Zazzeron;

**Membri supplenti:** Paolo Corsi; Maurizio Gianni Santoro.

Il Direttore Generale, in attuazione delle direttive del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, sovrintende all'andamento della gestione della Fondazione e, in particolare, all'organizzazione e al funzionamento degli uffici e dei servizi amministrativi.

**Direttore Generale:** Roberto Tiezzi

## Struttura organizzativa



## 2.2 – Destinatari del Modello 231

Il Modello 231 è indirizzato a tutti coloro che operano per la Fondazione e che collaborano con quest'ultima, segnatamente alle seguenti categorie di soggetti:

- i componenti degli Organi della Fondazione;
- tutto il personale Dirigente e non Dirigente che opera in nome e per conto della Fondazione;
- i collaboratori;
- tutti i soggetti terzi che la rappresentano senza vincoli di dipendenza (es. consulenti, fornitori ecc.). In particolare i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole (c.d. "Clausola 231") che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'O.d.V..

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Fondazione.

La Fondazione riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello 231 o il Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Fondazione ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

## 2.3 – Struttura, componenti del Modello e Allegati

In osservanza delle disposizioni del Decreto 231, la Fondazione, in data 14 luglio 2011, ha adottato il proprio Modello 231, successivamente aggiornandolo su indicazione dell'Organismo di Vigilanza *pro tempore*, in conseguenza di variazioni organizzative o novità legislative che hanno interessato il D. Lgs. n. 231/2001 e, da ultimo, in data 13 ottobre 2021, di cui il presente documento costituisce la formale e sostanziale consacrazione per soddisfare le seguenti specifiche esigenze di presidio del rischio di cui trattasi.

Il Modello 231 descritto nel presente documento è, pertanto, come di seguito descritto, composto da:

### 2.3.1 – Parte Generale

La Parte Generale, oltre ad illustrare la *ratio* e i principi del Decreto 231, la struttura e la *governance* della Fondazione, delinea gli elementi costituenti le componenti del Modello 231, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione deputato a sovrintendere al funzionamento e all'osservanza dello stesso nonché a curarne (*rectius*: promuoverne) l'aggiornamento presso le competenti funzioni della Fondazione), nonché le conseguenze della sua eventuale violazione (in termini di valutazione del comportamento potenzialmente contrario ai principi del Modello 231, per le conseguenti valutazioni disciplinari di esclusiva pertinenza della Fondazione cui compete, sempre in via esclusiva, il relativo potere sanzionatorio).

### 2.3.2 – Parte Speciale

La Parte Speciale è suddivisa in diverse sezioni per ciascuna categoria di reati ricompresa all'interno del Decreto 231, considerata potenzialmente rilevante per la Fondazione. I reati previsti dal Decreto 231 e ritenuti potenzialmente rilevanti per la Fondazione sono stati individuati sulla base dell'attività di *Risk Assessment*, tenendo anche in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione aziendale e delle attività sensibili che caratterizzano la Fondazione.

A tal fine, ciascuna sezione della Parte Speciale contiene:

- l'analisi normativa dei singoli reati-presupposto richiamati dal Decreto 231;
- l'individuazione delle attività sensibili nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati-presupposto ritenuti astrattamente applicabili a tali attività, nonché alcuni esempi delle relative modalità di commissione degli stessi;
- l'individuazione dei Destinatari coinvolti nei processi trattati;
- i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari del Modello dovranno ispirarsi;
- le misure specifiche di controllo (cd. "controlli preventivi") associate ai Destinatari coinvolti per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati.

Nel dettaglio, le sezioni della Parte Speciale sono:

- Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale C - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Parte Speciale D - Delitti contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale E - Reati Societari;
- Parte Speciale F - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale G - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale H - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale I - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e Reati Transnazionali;
- Parte Speciale L - Reati Ambientali;
- Parte Speciale M - Reati Tributari.

### 2.3.3 – Codice Etico

Il Codice Etico, allegato al Modello 231 contiene una raccolta di principi etici/comportamentali che la Fondazione riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei propri organi, dipendenti e ai terzi ed, inoltre, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati-presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001.

Più in dettaglio, partendo da principi generali di indirizzo, il Codice Etico evidenzia le regole comportamentali da seguire, sia con riferimento al verificarsi di eventuali conflitti di interesse, che in relazione a determinate attività della Fondazione, indicando come vincolanti per tutti i dipendenti i principali doveri di condotta.

#### 2.3.4 – Elenco dei Reati-presupposto rilevanti ed esclusi

All'esito delle attività di *Risk Assessment*, le fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Fondazione ai fini del Decreto 231 e s.m.i. possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria ed il commercio;
- Reati Societari;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (anche transnazionale);
- Reati ambientali;
- Reati tributari.

Diversamente, non sono state ritenute applicabili alla realtà della Fondazione le categorie di reato di seguito elencate:

- Delitti di criminalità organizzata;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati di contrabbando.

L'elenco complessivo, aggiornato al mese di 13 ottobre 2021, delle singole fattispecie di reato-presupposto rilevanti ed esclusi per la Fondazione UNIMI, costituisce allegato al presente Modello 231.

## 2.4 – Metodologia per la redazione e aggiornamento del Modello

La presente versione del Modello 231 è stata sviluppata seguendo un approccio ispirato alla puntuale corrispondenza con le attività della Fondazione e all'integrazione al sistema di controllo esistente, finalizzato a rendere quanto più possibile fruibile la lettura e la comprensione da parte dei Destinatari, garantendo un elevato grado di customizzazione rispetto all'operatività specifica della Fondazione.

Nella predisposizione del Modello 231, la Fondazione, quale *best practice* di riferimento, ha anche tenuto conto delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo", elaborate da Confindustria, nella versione aggiornata al mese di giugno del 2021, in particolare nella definizione dell'impianto della presente Parte Generale e nella valorizzazione della necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Fondazione (e in particolare dell'organo dirigente). Si consideri in ordine all'efficacia sostanziale dell'allineamento a dette Linee Guida che per pacifico approdo interpretativo esse costituiscono un affidabile criterio orientativo e possono fondare per gli enti destinatari un ragionevole affidamento sul fatto che le medesime rappresentino la consolidazione delle *best practices* di settore ove non siano superate da una disciplina normativa successiva o risultino diffusamente confutati da un orientamento giurisprudenziale contrario. Quindi, non sono vincolanti per il giudice ma certamente costituiscono una fonte autorevole di affidamento per i destinatari della disciplina che può essere disattesa solo in presenza di una evidente inadeguatezza della cautela rispetto al caso di specie o ad una sua confutazione da parte di fonti di grado superiore o da norme tecniche successive.

Pertanto, ai fini dell'elaborazione della presente versione del Modello 231, si è proceduto:

- I. all'integrale revisione della mappatura dei rischi, individuando – con la mappatura di tutti gli illeciti-231 ritenuti astrattamente applicabili – i le macro-aree, le attività sensibili ed i processi specifici in cui è possibile che siano commessi i reati-presupposto indicati nel Decreto 231, identificando i soggetti rientranti nella definizione di c.d. "soggetti attivi" ovvero di coloro che in ragione dell'attività svolta possono concorrere alla realizzazione dell'illecito considerato e corrispondente indicazione delle modalità attraverso le quali tali reati possono astrattamente verificarsi ed, infine, rilevando le misure di controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, con specifico riferimento alle eventuali procedure o regolamenti interni in essere a presidio delle attività sensibili individuate, previa valutazione della loro adeguatezza/capacità del sistema di rispondere ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento e/o eventuale necessità di integrazione con ulteriori punti di controllo in relazione ai reati da prevenire. A tal fine, sono stati intervistati i principali referenti della Fondazione, sono stati analizzati lo Statuto, gli organigrammi interni, le deleghe, i bilanci d'esercizio, il Piano Industriale, le Convenzioni in essere, nonché le procedure interne riferibili a tali attività sensibili;
- II. alla definizione del Modello 231, Parte Generale e Parte Speciale, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del Decreto 231 e le principali indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalle Associazioni di categoria in quanto applicabili e rilevanti per il settore in cui opera la Fondazione;
- III. alla Condivisione e validazione della documentazione da parte dei referenti della Fondazione;



- IV. al rilascio della conseguente *Gap Analysis*, contenente l'elenco delle misure di controllo da aggiornare, implementare, adottare *ex novo*, con indicazione degli *owner* di riferimento e della tempistica di esecuzione dei relativi lavori, preventivamente condivisi con i referenti della Fondazione. Ciò al fine di rafforzare l'efficacia in termini di prevenzione dalla commissione dei reati nonché suggerimenti relativi alla redazione ed implementazione di eventuali ulteriori procedure aziendali, necessarie ai fini della mitigazione del rischio di commissione di reati-presupposto.

## 2.5 – Diffusione e comunicazione del Modello

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello 231 è necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti di tutti i Destinatari.

A tal fine, la Fondazione garantisce:

- l'esposizione permanente della versione integrale del Modello 231 nell'intranet della Fondazione e per estratto sul sito *web* della Fondazione UNIMI;
- la comunicazione dell'avvenuta adozione/aggiornamento del Modello 231 a tutte le risorse in organico (mediante ordine di servizio), con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo;
- la consegna di copia integrale del Modello 231, in formato elettronico,
  - a tutti i soggetti apicali (Presidente, membri del Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza), al Collegio dei Revisori dei Conti, con tracciabilità dell'avvenuta consegna;
  - ai neo assunti, con comunicazione nella lettera di assunzione con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo;
- l'inserimento di specifica clausola contrattuale per collaboratori esterni e partner, volta a formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello 231 (c.d. "Clausola 231").

## 2.6 – Formazione periodica del personale

La Fondazione UNIMI, in conformità a quanto previsto nel Modello 231, prevede, sentito l'O.d.V., il periodico svolgimento di attività di formazione del personale, differenziata sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi e dedicati a specifiche categorie di Destinatari, mediante incontri periodici "in aula" ed eventualmente mediante sistemi di formazione a distanza ("*e-learning*") per tutti i dipendenti e coloro che hanno con la Fondazione un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione nell'ambito delle funzioni richiamate nel Modello 231, e che deve avere ad oggetto:

- a) funzione e contenuti del Modello 231 e sue modificazioni e aggiornamenti;
- b) il D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- c) i contenuti del Codice di Etico, dei protocolli di controllo, delle procedure richiamate nel Modello 231;
- d) il Sistema sanzionatorio;
- e) le prerogative dell'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza.

La formazione del personale oltre a costituire un obbligo di legge sancito dal D. Lgs. n. 231/2001, concorre all'efficace attuazione del Modello 231 – e, quindi, alla sua idoneità – a prevenire la commissione dei reati-presupposto.

## Capitolo 3 – L'Organismo di Vigilanza

### 3.1 – Nomina, composizione e durata

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, la Fondazione identifica l'Organismo di Vigilanza in un organo monocratico, composto da un professionista esterno con autorevolezza, competenza e comprovata esperienza in materie attinenti ai compiti assegnati all'O.d.V..

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, deve soddisfare i requisiti di seguito specificati:

- autonomia ed indipendenza, in quanto:
  - le attività svolte dall'O.d.V. sono esenti da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Fondazione e, in particolare, degli Organi della stessa;
  - all'O.d.V. è riconosciuto il "riporto" al massimo vertice operativo della Fondazione, ossia il Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un *budget* annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal Legislatore e dal presente Modello;
  - non sono attribuiti compiti operativi all'O.d.V.;
- professionalità, in quanto è essenziale che la scelta del componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interesse, in quanto in capo al componente monocratico dell'O.d.V., è stata riscontrata e viene monitorata nel tempo l'assenza di cause di ineleggibilità e/o incompatibilità.

L'O.d.V. è nominato con delibera dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione, il quale deve preliminarmente valutare la sussistenza dei suddetti requisiti, nonché di quelli soggettivi di eleggibilità del componente.

L'O.d.V. è formalmente nominato con specifica lettera di incarico che stabilisce anche il compenso spettante.

La durata dell'incarico è, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione, di tre anni ed è rinnovabile.

Scaduto l'incarico ed in pendenza della nuova nomina, l'O.d.V. prosegue il proprio mandato in *prorogatio* sino alla nomina del successore.

### 3.2 – Funzioni e poteri

Nel perseguimento degli obiettivi fissati dal Decreto 231, i compiti che l'Organismo è chiamato ad assolvere sono costituiti dalle seguenti, puntuali, attività:

- verificare l'efficacia del Modello 231 rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231;

- vigilare sul rispetto delle prescrizioni del Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i Destinatari;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello 231, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 stesso;
  - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Fondazione, delle sue attività o delle relative modalità di svolgimento;
  - modifiche normative inerenti il D. Lgs. n. 231/2001;
- segnalare agli Organi della Fondazione, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- fermo restando quanto previsto nel paragrafo 2.6, promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti, anche con il supporto delle appropriate strutture della Fondazione;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231, anche con il supporto delle strutture della Fondazione;
- garantire un'efficace attuazione del sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione, la raccolta e l'esame di segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto (di cui al successivo par. 3.5), assicurando la tutela e la riservatezza del segnalante;
- curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, *report* inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie relative alle segnalazioni, ecc.).

Nello svolgimento dei propri compiti, l'O.d.V. agisce in maniera autonoma ed indipendente rispetto agli Organi della Fondazione, e le attività dallo stesso poste in essere non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura della Fondazione.

Inoltre, l'O.d.V. ha libero accesso presso tutte le strutture e uffici della Fondazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231. A tal fine, l'O.d.V. può, altresì, disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività di Fondazione o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231.

### 3.3 – Cause di decadenza e revoca

La cessazione dall'incarico di O.d.V., oltre che per sua naturale scadenza, può avvenire per una delle seguenti cause:

- rinuncia del componente dell'Organismo, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- la revoca dell'O.d.V. da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'O.d.V., la revoca, disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, può avvenire esclusivamente per giusta causa, per tale intendendosi:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza e/o incompatibilità;
- il coinvolgimento della Fondazione in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente attività di vigilanza da parte dell'O.d.V.;

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti dell'O.d.V. i seguenti:

- a) essere o divenire Fondatore, Partecipante o membro del Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori dei Conti della Fondazione, nonché con i medesimi membri dell'Università e/o eventualmente di società controllate;
- c) intrattenere direttamente o indirettamente, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Fondazione;
- d) essere portatori - facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina - di conflitti di interesse con la Fondazione;
- e) avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- f) essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio per uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231;
- g) essere condannati anche con sentenza non irrevocabile per reati diversi da quelli previsti dal Decreto 231, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato;
- h) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che implichi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- i) trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- j) trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- k) essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione; aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione o estinzione del reato: per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi); per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'O.d.V. è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

### 3.4 – Regolamento dell'O.d.V.

L'O.d.V. adotta un proprio Regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione. In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno sono disciplinati, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali profili non disciplinati direttamente dal presente Modello 231, quali: (i) il suo funzionamento e l'organizzazione interna; (ii) la pianificazione e lo svolgimento delle attività di vigilanza; (iii) le modalità di convocazione e svolgimento delle riunioni.

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento deve prevedere che l'O.d.V. si riunisca, con periodicità almeno trimestrale e, comunque, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno e/o lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività, o come detto lo richieda il Consiglio di Amministrazione.

### 3.5 – Gestione delle segnalazioni e Whistleblowing

La Legge n. 179 del 2017 (recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") ha novellato l'articolo 6 del Decreto 231 introducendovi una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing*, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti anche privati.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-*bis* dell'articolo 6, il Modello 231 deve prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- 1) *“uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- 2) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- 3) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione”.*

Pertanto, in attuazione della suddetta normativa, la Fondazione, in relazione al sistema di comunicazione interna relativo alla gestione delle segnalazioni ed al c.d. "*Whistleblowing*", ha adottato le seguenti prescrizioni di carattere generale:

I destinatari, intenzionati a denunciare una sospetta violazione del Modello 231 o del Codice Etico adottato dalla Fondazione, hanno a disposizione un canale dedicato che consente l'invio di segnalazioni all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza. Tale canale è accessibile tramite:

- *e-mail*: [odv231@fondazioneunimi.com](mailto:odv231@fondazioneunimi.com);
- posta raccomandata: (20139) Milano (Mi), Viale Ortles 22/4, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza  
Eventuali segnalazioni di sospette violazioni del Modello 231 o del Codice Etico della Fondazione pervenute al di fuori dei canali appena illustrati devono essere tempestivamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare le segnalazioni ricevute dando corso, ove necessario, ai necessari accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

L'analisi dell'Organismo di Vigilanza viene svolta sulla base dei seguenti elementi:

- presenza di informazioni sufficientemente circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti, fornite a corredo della segnalazione;
- valenza dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento;
- verifica della presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate;
- verifica della presenza di fatti o situazioni, rispetto ai quali sono già in corso approfondimenti interni o indagini da parte di pubbliche autorità (autorità giudiziarie ordinarie o speciali, organi amministrativi ed *authority* indipendenti investiti di funzioni di vigilanza e controllo).

Al termine delle attività di verifica l'O.d.V. trasmette le risultanze emerse alle competenti strutture della Fondazione.

La Fondazione, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, assicura discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva, garantendo protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Infatti, l'identità del c.d. *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Pertanto, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Fanno eccezione a tale tutela i casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del *whistleblower*, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

### 3.6 – Dotazione economica ed autonomia operativa

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'O.d.V., delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (*budget*).

L'O.d.V. può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

L'O.d.V., nello svolgimento dei compiti affidatigli, può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione, ovvero di consulenti esterni il cui compenso sarà corrisposto utilizzando le risorse finanziarie stanziata in *budget*.

## Capitolo 4 – Flussi informativi

### 4.1 – Flussi informativi verso l'O.d.V.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, il Modello 231 della Fondazione prevede l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V. da parte degli uffici/funzioni della stessa, diretti a consentire all'O.d.V. stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

I Flussi Informativi verso l'O.d.V. sono definiti dall'Organismo di Vigilanza in un apposito documento (c.d. "Schema dei flussi"), aggiornato periodicamente (a titolo esemplificativo, in caso di modifiche organizzative o di aggiornamento del Modello 231) e trasmesso ai Destinatari a cura della Fondazione, e sono attinenti a specifiche tematiche, aventi una correlazione con le previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 (e, segnatamente, con gli illeciti-231 nel medesimo previsti) e con quanto inserito nel Modello 231, relativamente alle attività c.d. "sensibili" inerenti i processi di pertinenza delle funzioni aziendali inclusi nella mappatura dei rischi del Modello 231 stesso.

I Flussi informativi verso l'O.d.V. si suddividono in Flussi informativi "periodici", il cui invio all'O.d.V. deve avvenire a consuntivo nel rispetto della tempistica indicata nel suddetto Schema; e Flussi informativi "ad evento", il cui invio deve invece essere effettuato tempestivamente nel caso di specifici accadimenti.

In particolare:

- i Flussi periodici, aventi periodicità trimestrale, semestrale e/o annuale, devono essere tempestivamente inviati dall'*owner* direttamente all'O.d.V. alla scadenza del periodo di riferimento;
- i Flussi ad evento devono essere trasmessi all'O.d.V. senza indugio nel momento in cui si verifica l'evento oggetto del Flusso medesimo e, al contrario, qualora tale evento non si verifichi, l'*owner* del relativo Flusso dovrà inviare, trimestralmente, una dichiarazione negativa, prevista per confermare all'Organismo l'assenza di eventi della specie di quelli ritenuti rilevanti.

Inoltre, l'O.d.V. deve essere tempestivamente informato delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari dello stesso e, in particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;



- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- c) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- d) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f) gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- g) gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;

La violazione degli obblighi di informazione verso Organismo di Vigilanza, costituisce “comportamento omissivo”, valutabile alla stregua della violazione formale del Modello 231 e, come tale, costituisce presupposto per l'applicazione del Sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello 231 stesso.

Pertanto, il mancato invio dei Flussi Informativi all'Organismo di Vigilanza, in quanto violazione del Modello 231, viene considerato illecito disciplinare e deve essere sanzionato, ai sensi del Sistema Disciplinare della Fondazione.

#### 4.2 – Flussi informativi/reporting dell'O.d.V. verso gli organi della Fondazione

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere un'adeguata attività di reporting, periodica o ad hoc, affinché il Consiglio di Amministrazione o il Collegio dei Revisori dei Conti possano adottare le conseguenti decisioni.

Con particolare, riguardo ai flussi informativi c.d. periodici, è previsto che l'Organismo di Vigilanza predisponga, con periodicità annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione riguardante eventuali segnalazioni pervenute, eventuali proposte di adeguamenti o aggiornamento del Modello, eventuali violazioni accertate del Modello e proposte di sanzioni, il piano delle verifiche per l'esercizio successivo e lo stato di attuazione del Modello, con riferimento agli esiti dell'attività di verifica espletata.

Inoltre, l'O.d.V. incontra, con periodicità almeno annuale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione per relazionarlo su tematiche di rilevanza emerse nello svolgimento delle attività demandate all'Organismo.

Infine, indipendentemente dai flussi periodici, l'O.d.V. è tenuto a riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione od al Collegio dei Revisori in al verificarsi di situazioni straordinarie o che richiedano interventi urgenti (ad esempio violazioni di aspetti rilevanti del Modello, etc.).

Ogni informazione, segnalazione, *report* e relazione prevista nel Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito archivio, cartaceo e/o informatico, ad accesso riservato.



### 4.3 – Rapporti con il Collegio dei Revisori dei Conti e la società di revisione

Oltre a quanto detto sopra con riferimento ai flussi ed agli altri rapporti specificatamente già sopra normati con riferimento alle interrelazioni con gli Organi della Fondazione, l'O.d.V. agisce nel rispetto del principio di collaborazione costante con il Collegio dei Revisori dei Conti, con il quale si incontra, con periodicità almeno annuale, per la discussione delle tematiche di comune interesse dei due organi.

Ove nominata, l'O.d.V. incontra annualmente la società di revisione, in occasione della predisposizione del bilancio d'esercizio.

## Capitolo 5 – Il Sistema Sanzionatorio

### 5.1 – Principi generali e funzione

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza attenuante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del Decreto 231.

Il sistema sanzionatorio deve essere ispirato al principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare.

### 5.2 – Le violazioni

I Destinatari sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, analiticamente evincibili per quanto riguarda le fattispecie incriminatrici nella parte speciale, ad integrazione delle regole generali di condotta ivi consacrate e degli obblighi fondamentali di diligenza del prestatore di lavoro in ordine alle disposizioni particolari impartite dai superiori gerarchici.

Integra in ogni caso un illecito disciplinare la violazione, da parte dei Destinatari, delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello e di cui alle norme disciplinari in vigore. La normativa interna rilevante della Fondazione citata all'interno del Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, è comunicata a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione e formazione previsti nel Modello e sono vincolanti per tutti i dipendenti della Fondazione. Come sopra puntualmente descritto, ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'O.d.V. viene promossa un'istruttoria finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente – dai

soggetti preposti secondo il sistema delle procure aziendali – l’addebito e gli viene, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione (ex art. 7 L. n. 300/1970, c.d. “Statuto dei Lavoratori”). Una volta accertata tale responsabilità viene irrogata all’autore, su valutazione della struttura aziendale competente, una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

## 5.3 – Le Sanzioni

### 5.3.1 – Misure nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Fondazione, conformemente a quanto previsto dall’articolo 7 della L. n. 300/1970 ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall’apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente per gli aspetti significativi anche ai fini del Decreto:

- il rimprovero verbale, in caso di violazione colposa;
- l’ ammonizione scritta: incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite da Fondazione;
- la multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- la sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all’art 7 L. n. 300/1970, per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- la risoluzione del rapporto, tramite il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere la Fondazione in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto 231.

### 5.3.2 – Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di soggetti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello 231, la Fondazione provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto di lavoro applicato.

### 5.3.3 – Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di notizia di violazione del Modello 231 da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio dei Revisori e l’intero Consiglio di

Amministrazione. Della violazione viene data tempestiva informativa anche agli Enti e soggetti designanti per come indicati all'art. 10 dello Statuto della Fondazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza possono assumere, secondo le previsioni dell'art. 10 dello Statuto, i provvedimenti di competenza al fine di adottare le misure più idonee, per come previste dalla citata previsione statutaria ovvero dalla legge, ivi inclusa, se del caso, la revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o la revoca della carica o dell'incarico conferito.

#### 5.3.4 – Misure nei confronti dei membri del Collegio dei Revisori dei Conti

In caso di notizia violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Collegio dei Revisori, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione nonché quello dell'Università di Milano, quest'ultimo per le eventuali determinazioni di competenza, per come previste dall'art. 13 dello Statuto della Fondazione.

#### 5.3.5 – Misure nei confronti degli altri Destinatari

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 o l'eventuale commissione dei reati previsti dal Decreto da parte delle controparti terze con le quali la Fondazione intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), viene sanzionata secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. L'irrogazione di sanzioni può comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati. Resta di competenza della Fondazione, per i contratti già sottoscritti, privi di tali opportuni riferimenti, definire con le relative controparti, gli addendum contrattuali del caso, con espressa riserva, in caso di diniego della controparte alla sottoscrizione dell'addendum contrattuale, di risolvere il contratto ricorrendone i presupposti.