



DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Modello 231 approvato da parte del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2016

Indice

PARTE GENERALE	3
Sezione prima	3
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	3
1.1 <i>La Responsabilità Amministrativa degli Enti</i>	3
1.2 <i>I reati previsti dal Decreto</i>	4
1.3 <i>Le sanzioni comminate dal Decreto</i>	13
1.4 <i>Condizione esimente della responsabilità amministrativa</i>	13
1.5 <i>Le “Linee Guida” di Confindustria</i>	15
Sezione seconda	17
2. Governance ed organizzazione di Venice International University.....	17
2.1 <i>La storia e la “mission” di VIU</i>	17
2.2 <i>Assetto istituzionale e Modello di Governo di VIU</i>	18
2.3 <i>La struttura organizzativa di VIU</i>	20
Sezione terza	26
<u>3. Destinatari del Modello e Finalità</u>	
3.1 <i>Destinatari del Modello</i>	26
3.2 <i>Finalità e principi del Modello</i>	26
3.3 <i>Metodologia per la predisposizione e per l’aggiornamento del Modello</i>	29
3.4 <i>Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di VIU</i>	30
Sezione quarta	34
<u>4. Organismo di Vigilanza</u>	
4.1 <i>Requisiti e composizione</i>	34
4.2 <i>Durata in carica, decadenza e revoca</i>	35
4.3 <i>Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza</i>	36
4.4 <i>Reporting dell’Organismo di Vigilanza</i>	37
4.5 <i>Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza</i>	38
Sezione quinta	41
<u>5. Sanzioni e Misure di attuazione</u>	
5.1 <i>Sanzioni per il personale dipendente</i>	41
5.2 <i>Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza</i>	43
5.3 <i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	43
5.4 <i>Misure nei confronti degli apicali</i>	44
5.5 <i>Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza</i>	44
5.6 <i>Misure nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali</i>	44

Sezione sesta.....	45
--------------------	----

6. Formazione e Informazione

6.1 Piano di Formazione ed attività di comunicazione.....	45
---	----

6.2 Informazione ai soggetti esterni.....	46
---	----

Sezione Settima

7. Clausole di Chiusura

PARTE GENERALE

Sezione prima

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“D.lgs. 231/2001”** o anche solo il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto, nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per *“enti”* si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *ter* c.p.);
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
 - Corruzione (artt. 318, 319, 320, 322 *bis* c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.).
2. Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (art. 24 *bis*):
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *quater* c.p.);

- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).
3. Reati di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*).
- Associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3 bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 *bis*):
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 *bis* 1):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).
6. Reati societari, introdotti dal D.lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *ter*):
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2612 bic c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c, 3° comma).

7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*).
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270 quater c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.lg. 15/12/1979, n. 625 conv. con mod. in l. 6/02/1980, n. 15);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).
9. Reati contro la personalità individuale, introdotti nel Decreto dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 bis, commi 1 e 2 c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

10. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.lgs. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 del D.lgs. 58/1998).
11. Reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291 quater);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del D.lgs. 286/1998);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007(art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti nel Decreto dal D.lgs. 231/2007 (art. 25 *octies*):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 bis.1 c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.).
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 *novies*) di cui di seguito si riporta, per facilità di lettura un estratto (non esaustivo) della rubrica dei reati:

- Immissione su sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171, c. 1, lett. a bis), Legge 633/41);
- Reati di cui al punto precedente commessi in relazione a un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171 bis, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64 quinquies e 64 sexies della Legge 633/41, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102 bis e 102 ter Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171 bis, comma 2, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; introduzione nel territorio dello Stato, pur non avendo concorso alla duplicazione o alla riproduzione, detenzione per la vendita o per la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione a noleggio o cessione a qualunque titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, diffusione per l'ascolto tra il pubblico, delle riproduzioni abusive citate nel

presente punto; detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/41, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102 quater della Legge 633/41 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102 quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171 ter c. 1, Legge 633/41);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o

parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171 ter comma 2, Legge 633/41);

- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181 bis della Legge 633/41, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181 bis, comma 2 di detti dati (art. 171 septies, Legge 633/41);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, Legge 633/1941).

15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 (art. 25 decies).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, (art. 377 bis c.p.).

16. Reati ambientali, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 121/2011 (art. 25 undecies):

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.),
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.),
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.),
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.),
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 c. 2, 3, 5, 11 e 13 D.lgs. 152/2006);

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 c. 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 c. 1 e 2 D.lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 c. 1 D.lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 c. 1 e 2 D.lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260 bis D.lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 c. 5 D.lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e S.M.I.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e S.M.I.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e SS.MM.II. (art. 3 Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);

- Inquinamento doloso o colposo di nave battente qualsiasi bandiera (artt. 8 e 9 D.lgs. 202/2007).

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies), introdotto nel Decreto Legislativo 109 del 16 luglio 2012.

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

- la società 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 della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde, a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria

L’art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs n. 231/2001” di Confindustria sono state recentemente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014; dette linee guida forniscono alle società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero ipoteticamente verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all’interno dell’ente ed il suo adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l’efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico e di Comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo alle attribuzioni di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza e chiarezza, nonché adeguatamente dettagliata e periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei diversi tipi di destinatari;

- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Sezione seconda

2. Governance ed organizzazione di Venice International University

2.1 La storia e la “mission” di VIU

La Venice International University è stata costituita, come Associazione di diritto privato senza scopo di lucro, il 15 dicembre 1995 in Venezia su iniziativa dell'Università Ca' Foscari di Venezia, dell'Università IUAV di Venezia, della Provincia di Venezia, della Duke University (Durham, North Carolina), della Ludwig Maximilians Universität di Monaco di Baviera (Germania), della Universitat Autònoma de Barcelona (Spagna), della Fondazione di Venezia.

Venice International University (di seguito alternativamente “VIU” o “Organizzazione”) è un’istituzione unica nel suo genere nel panorama accademico italiano. La VIU gestisce un centro internazionale di istruzione superiore e di ricerca attraverso l’organizzazione, la gestione, la programmazione, la promozione e il coordinamento, di attività di formazione universitaria, di formazione post-laurea, ricorrente e permanente, di ricerca scientifica sui temi della globalizzazione, lo sviluppo sostenibile, l’innovazione, e la valorizzazione dei beni culturali. In tal senso l’Organizzazione favorisce lo scambio di idee e conoscenze con un approccio di studio multiculturale e multidisciplinare, nel rispetto delle diverse tradizioni accademiche dei Paesi di cui le Università associate sono espressione. VIU, nel proprio ambito, promuove anche programmi di formazione post-laurea e di ricerca di seguito indicati:

1. Academic Programs: ovvero un programma formativo innovativo interdisciplinare multiculturale in cui le diverse tradizioni accademiche delle Università che fanno parte della VIU si incontrano. La VIU, attraverso la SHSS, offre ai propri studenti una esperienza formativa intensiva unica e d'eccellenza, promuovendo inoltre attività co-curricolari, progetti creativi, seminari, un programma di mobilità internazionale, tirocini, scuole estive e conferenze. Il tutto viene integrato anche grazie alla promozione e organizzazione di Summer Schools e le PhD Academy.
2. Thematic Programs:
 - TeDIS - Technology (per lo studio sulle tecnologie nei sistemi ad intelligenza distribuita): sviluppa ricerca nel campo dell’innovazione e della competitività delle aziende e delle piccole e medie imprese nei distretti industriali, con la supervisione di un consiglio scientifico. Il Programma TeDIS promuove attività di ricerca in collaborazione con istituzioni e aziende private e pubbliche. L’attività di ricerca del si concentra su diverse aree principali:

- a. i distretti industriali, le tecnologie ed i networks;
 - b. piccole e medie Imprese, distretti locali ed internazionalizzazione;
 - c. creatività, design e innovazione;
 - d. trasporti, logistica e gestione delle catene del valore
 - e. innovazione nella pubblica amministrazione e *e-democracy*.
- TEN – Sustainability (formazione e ricerca sui temi dello sviluppo sostenibile con particolare attenzione ai paesi emergenti): Il TEN si offre come piattaforma per promuovere lo scambio di conoscenze tra le autorità competenti sui temi dello Sviluppo Sostenibile. L'obiettivo è quello di creare una rete internazionale di esperti su questi temi, che unisca ambiti e competenze diverse, al fine di favorire la collaborazione tra Università, Governi e Imprese.
 - EICA – Ageing society è un programma sui temi dell'invecchiamento della società e delle sue ricadute in termini socioeconomici, assicurativi e medicali. Offre un network internazionale di Istituzioni e Ricercatori che organizzano seminari, conferenze e workshop internazionali di analisi di set di dati.
 - Altri/nuovi centri e/o programmi di formazione post-laurea e di ricerca. La creazione di tali centri e programmi è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Consiglio Accademico che esprime un parere sulla validità scientifico-accademica dell'iniziativa.

2.2 Assetto istituzionale e Modello di Governo di VIU

VIU è una Associazione di diritto privato senza scopo di lucro dotata di personalità giuridica e come tale trova la sua regolamentazione negli articoli dedicati dal codice civile dal 14 al 35, i quali in relazione al funzionamento affidano larga discrezionalità alle disposizioni Statutarie, purché rispettose dei principi generali che si evincono e dalle disposizioni dettate per le S.p.A. e dalla relativa elaborazione dottrinale e giurisprudenziale.

All'associazione potranno aderire, accanto ai membri fondatori, quali membri ordinari, accettando in ogni sua parte il presente statuto, altre Università e Istituzioni di ricerca e di insegnamento superiore che si siano distinte per meriti accademici, scientifici e culturali. Possono altresì aderire Istituzioni pubbliche e private che si impegnino nell'avanzamento e promozione della ricerca, della formazione e della cultura, nonché nel perseguimento e nello sviluppo dei fini dell'Associazione di cui all'art. 1 comma 1 del presente Statuto.

L'ammissione di nuovi soci dovrà essere deliberata dall'Assemblea con la maggioranza di almeno due terzi degli Associati. È esclusa la partecipazione temporanea all'Associazione e ogni limitazione ad essa connessa.

Per poter partecipare all'Associazione, è necessario versare le quote associative che vengono stabilite dall'Assemblea a maggioranza di due terzi dei voti espressi. Esse possono essere di entità diversa per i singoli Associati o categorie di Associati; in questo caso la loro determinazione richiede il voto di almeno due terzi dell'Assemblea.

Per la Città Metropolitana di Venezia i conferimenti sono costituiti dalla concessione in comodato gratuito, per il raggiungimento esclusivo degli scopi statutari, dei locali designati nell'isola di San Servolo quali sede della VIU, per un trentennio rinnovabile, secondo le condizioni e i criteri stabiliti da apposito contratto.

Tale concessione in comodato costituisce anche il pagamento della quota associativa per tutta la durata del comodato medesimo, in persistenza di qualità di socio della Città Metropolitana di Venezia. Nulla sarà dovuto alla Città Metropolitana di Venezia nei casi in cui non dovesse più rivestire la qualità di Associato della VIU.

L'Associazione avrà la durata di 30 anni prorogabili.

VIU avrà sede nei locali, spazi ed edifici esistenti sull'Isola di San Servolo appartenenti alla Città Metropolitana di Venezia e da questa assegnati all'Associazione con atti formali.

L'Assemblea può dichiarare la decadenza degli Associati allorché vengano meno i requisiti di ammissione o per protratta inadempienza agli obblighi di versamento delle quote associative o agli altri obblighi derivanti dal presente statuto.

Ciascun associato può recedere dall'Associazione dandone comunicazione scritta al Presidente con un preavviso di almeno 24 mesi.

L'Associato, che per qualsiasi motivo cessa di far parte dell'Associazione, deve corrispondere comunque la quota associativa annuale per tutto l'anno solare in corso e per i 2 esercizi successivi.

L'Associazione si estingue di diritto qualora per due anni consecutivi non svolga attività.

In caso di scioglimento dell'associazione, per qualunque causa il suo patrimonio andrà obbligatoriamente conferito ad altra associazione con finalità analoghe o fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Qualora l'Assemblea deliberasse lo scioglimento dell'Associazione, potrà, se necessario nominare uno o più liquidatori determinandone i poteri.

Sono Organi di VIU:

- a) l'Assemblea;
- b) il Presidente;
- c) il Vice Presidente;

- d) il Consiglio d'Amministrazione;
- e) il Consiglio Accademico;
- f) il Decano del Consiglio Accademico;
- g) il Collegio dei Revisori o Revisore Unico;
- h) il Segretario Generale (se nominato);

2.3 La struttura organizzativa di VIU

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa di VIU si sviluppa in attraverso il governo da parte degli Organi sociali quali:

- **L'Assemblea:** all'Assemblea dell'Associazione partecipa un rappresentante per ciascun associato. Elege il Presidente dell'Associazione al di fuori dei propri membri scegliendolo tra persone di chiara fama. Il Presidente rimane in carica 3 anni. Il Vice Presidente, con funzioni vicarie, è eletto dall'Assemblea e rimane, anche lui, in carica 3 anni. Deve essere convocata entro il 31 maggio di ogni anno per l'approvazione del bilancio dell'esercizio associativo precedente e per l'eventuale rinnovo delle cariche sociali già scadute. Per la validità delle deliberazioni assembleari è richiesta la partecipazione di almeno la metà più uno dei componenti. Le deliberazioni assembleari sono adottate, ove non sia prescritta una diversa maggioranza, con la maggioranza semplice dei voti dei partecipanti. Le deliberazioni prese in conformità allo statuto obbligano tutti gli associati anche se assenti, dissenzienti o astenuti dal voto. L'Assemblea delibera: a) sui bilanci consuntivi e sulle relazioni del Consiglio di Amministrazione ai medesimi; b) sull'elezione dei componenti il Consiglio di Amministrazione; c) sull'elezione del Presidente dell'Associazione; d) sull'elezione del Vice Presidente dell'Associazione; e) sull'elezione dei membri del Consiglio Accademico, eletti per un triennio; f) sull'elezione del Decano dell'Associazione, eletto per un triennio; g) sull'entità delle quote associative; h) sulle direttive di natura generale dell'Associazione; i) sullo scioglimento dell'Associazione; l) sulle modifiche allo statuto; m) su ogni altro argomento sottoposto alla sua approvazione dal Consiglio di Amministrazione; n) sulla nomina dei Revisori.
- **Il consiglio di Amministrazione:** è composto dal Presidente, dal Vicepresidente, dal Decano dell'Associazione e da cinque a venti consiglieri nominati dall'Assemblea, anche al di fuori dei propri membri, per la durata di un triennio, aventi scadenza comune, in data coincidente con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio precedente all'anno di scadenza. Il Consiglio di Amministrazione è presieduto dal Presidente dell'Associazione o, in caso di sua assenza o impedimento dal Vicepresidente. In caso di assenza o impedimento di entrambi, è presieduto

dal consigliere più anziano di nomina o, in subordine, di età. Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione partecipano i Revisori o il Revisore Unico. Il Consiglio di Amministrazione predispone entro il mese di dicembre il bilancio preventivo e sottopone all'assemblea quello consuntivo, con la relazione accompagnatoria, predisposto entro il 30 aprile, consegnandone copia al Collegio dei Revisori e provvedendo al suo deposito presso la sede associativa. Delibera sulle questioni concernenti l'attività dell'Associazione per il raggiungimento dei suoi scopi, secondo le direttive dell'Assemblea, assumendo tutte le iniziative del caso, ad eccezione delle materie di esclusiva competenza del Decano e del Consiglio Accademico. Delibera su ogni atto di carattere patrimoniale e finanziario. Periodicamente procede alla verifica della permanenza dei requisiti di ammissione di ogni associato, eventualmente assumendo i provvedimenti del caso. Delibera sull'adesione e partecipazione, strumentali al perseguimento degli scopi associativi, dell'Associazione a enti e istituzioni pubbliche e private, nominandone i rappresentanti. Delibera a maggioranza semplice computata sui presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente. Si riunisce possibilmente una volta al semestre e comunque ogni qual volta il Presidente lo ritenga necessario ovvero su richiesta di almeno tre componenti. Le convocazioni, i verbali, le delibere, i bilanci e gli eventuali rendiconti verranno trasmessi ai rappresentanti degli associati. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di nominare un Segretario Generale. Qualora nominato egli rimane in carica per un triennio.

- **Il collegio dei Revisori o Revisore Unico:** l'Assemblea degli Associati ha facoltà di assegnare l'esercizio delle funzioni di controllo a un Revisore Unico o a un Collegio dei Revisori composto da tre membri effettivi e due supplenti. Spettano al Collegio dei Revisori o al Revisore Unico tutte le competenze previste, dalla legge in generale o del codice civile in particolare, per il Collegio Sindacale delle Società Commerciali. È competenza dell'Organo di Controllo della VIU:
 - a. il controllo della corrispondenza dei bilanci alle scritture contabili;
 - b. la vigilanza sul rispetto della legge e dello Statuto dell'Associazione.

Il Revisore Unico o, in alternativa, Il collegio dei Revisori durano in carica per un triennio.

I revisori possono essere riconfermati, ma non più di una volta.

Il Revisore Unico o i Revisori devono:

- a. assistere alle adunanze del Consiglio di Amministrazione ed alle assemblee;
 - b. riunirsi almeno una volta ogni trimestre ed ogni qualvolta lo ritenga opportuno.
- **Il Consiglio Accademico:** è composto da un membro per ogni Università o istituto Universitario o altro membro dell'associazione, eletto dall'Assemblea per un triennio, su proposta delle Università o Istituti Universitari o degli altri membri dell'Associazione. Almeno i due terzi dei

membri del Consiglio Accademico devono essere professori universitari di ruolo (tenured professors). Tra i compiti del Consiglio Accademico vi sono: l'organizzazione e la promozione dell'attività didattica e scientifica, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per gli aspetti relativi all'uso degli spazi comuni e dei servizi di supporto; l'espressione di un gradimento vincolante sui docenti designati dalle singole università; il parere sulla costituzione dei centri o dei programmi di ricerca e insegnamento post-laurea.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare di delegare, al Presidente, al Vice Presidente, al Decano o a un consigliere propri poteri con capacità di spesa entro un tetto prestabilito.

- Il Presidente: ha la legale rappresentanza dell'Associazione, salvo quella propria del Decano, del Vice Presidente o di altro Consigliere per i poteri ai medesimi attribuiti. Egli può delegarla, in forma scritta, assieme agli altri suoi poteri previsti dallo statuto o attribuitigli dal Consiglio di Amministrazione, al Vicepresidente, al Decano o a un componente del Consiglio d'Amministrazione (in mancanza di questo, a un componente dell'Assemblea). In sua assenza o per impedimento, le funzioni vengono svolte dal Vice Presidente. Gli spettano le seguenti funzioni:
 - a. la supervisione sugli indirizzi strategici dell'Associazione e sui piani ad essi connessi. Spetta al Presidente vigilare sull'andamento degli affari associativi verificando la corretta attuazione degli indirizzi e dei deliberati degli organi collegiali;
 - b. la cura, per conto dell'Associazione, dei rapporti economici – politici – istituzionali a carattere nazionale ed internazionale nonché il perfezionamento dei relativi eventuali conseguenti accordi;
 - c. la supervisione dell'attività di comunicazione istituzionale dell'Associazione e dei rapporti con i mass media.
- Il Decano: l'Assemblea elegge, anche al di fuori dei propri membri, un Decano che deve essere un professore universitario di ruolo (tenured professor). Oltre ai poteri attribuitigli dal Consiglio di Amministrazione, al Decano spettano il coordinamento e la progettazione delle attività didattiche e di ricerca svolte dall'associazione, la presidenza del Consiglio Accademico stesso e tutte le attività connesse all'esecuzione delle sue deliberazioni. Su specifica indicazione del Consiglio di Amministrazione, al Decano potranno essere attribuiti, con eventuali limiti di spesa, i seguenti poteri:

- Sovrintendere e coordinare tutti i settori dell'Associazione e determinare regole per il funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile;
 - Gestire le iniziative assunte dall'Associazione e coordinandone le attività;
 - Stabilire, con l'ausilio della struttura operativa dell'Associazione, modalità e regolamenti finanziari connessi all'esecuzione delle attribuzioni delegate;
 - Approvare e sottoscrivere contratti in genere, anche d'appalto, ivi inclusi quelli aventi ad oggetto l'esecuzione di lavori e l'esecuzione di servizi;
 - Acquistare beni mobili, nonché acquistare servizi per le necessità dell'associazione;
 - Richiedere aperture e chiusure di rapporti bancari e finanziari; gestire gli stessi nell'ambito degli indirizzi di investimento definiti dal Consiglio di Amministrazione, ivi incluso il potere: i) di effettuare versamenti e prelevamenti sui conti correnti, anche mediante assegni bancari e circolari, all'ordine di chiunque, a valere sulle disponibilità liquide e sulle concessioni di credito accordate; ii) di perfezionare aperture di credito e contratti di appalto di anticipazione bancarie e contratti bancari in genere;
 - Esigere e riscuotere, anche mediante girata, a qualunque titolo, somme, crediti, mandati di pagamento, depositi cauzionali, rilasciando quietanza;
 - Svolgere attività di progettazione ed attività connesse ai servizi prestati dall'Associazione;
 - Sottoscrivere e risolvere contratti con tutti i prestatori di lavoro dell'Associazione, determinando gli eventuali trattamenti economici per l'ammontare non predeterminato da contratti e da accordi collettivi, nonché perfezionare transazioni e conciliazioni con i prestatori di lavoro;
 - Nominare Procuratori speciali, anche ad negotia, nell'ambito dei poteri e limiti attribuiti al Decano medesimo, fissandone rispettivamente i poteri, attribuzioni e compensi;
 - Conferire deleghe e specifici poteri di rappresentanza dell'Associazione per singoli atti o categorie di atti ai Dirigenti, ai dipendenti della Società ed anche a terzi;
 - Affidare consulenze e incarichi a professionisti;
 - Rappresentare la Società innanzi all'autorità giudiziaria in qualunque grado e specie di giurisdizione, anche nominando avvocati, procuratori alle liti e periti, in Italia ed all'estero, revocandoli e sostituendoli.
- I Direttori scientifici e i responsabili dei programmi approvati:
 - Responsabile scientifico: indica le linee strategiche del programma dal punto di vista scientifico, facilitando i rapporti con le università, le istituzioni scientifiche e i docenti/ricercatori a loro afferenti.

- Responsabile del programma: supporta il responsabile scientifico nello sviluppo delle linee strategiche; rappresenta l'hub tra il programma e la VIU (organi istituzionali, altri programmi VIU; le università e le istituzioni scientifiche correlate); coordina il programma in tutte le sue attività; gestisce le risorse umane, il budget e gli aspetti tecnico amministrativi in raccordo con l'amministrazione VIU;

L'organigramma di dettaglio per ogni Area di attività/Funzione è documentato e costantemente aggiornato da parte del Dean. Le variazioni apportate alla rappresentazione organizzativa, saranno, di volta in volta, comunicati ai dipendenti ed archiviati all'interno di una area dedicata dell'intranet aziendale.

Sistema di deleghe e poteri di spesa

VIU ha definito una articolazione di poteri documentata ed allineata alla struttura organizzativa. In particolare sono dotati di poteri il Presidente della Società ed il Dean

Sistema di controllo e di gestione dei rischi

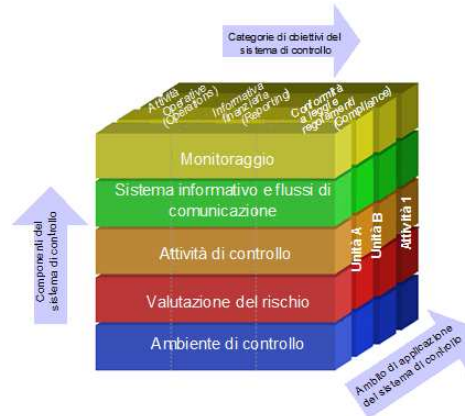
L'istituzione e il mantenimento del sistema di controllo e la periodica valutazione della sua efficacia da parte del management presuppongono l'individuazione preliminare di un modello di confronto (framework) cui fare riferimento che sia generalmente accettato, rigoroso, completo - che consideri cioè ogni aspetto rilevante del sistema di controllo interno - e che ne guidi, perciò, l'adeguata realizzazione e la corretta valutazione.

Il Modello di riferimento, rappresentato graficamente in Figura 1, prevede che il raggiungimento degli obiettivi aziendali sia funzione della presenza e operatività di:

- Un ambiente di controllo (control environment), inteso come l'insieme dei fattori (corporate governance, politiche di gestione del personale, codici di comportamento, etc.), in grado di influenzare in misura significativa la sensibilità del personale alle esigenze di controllo;
- azioni di identificazione e valutazione dei rischi (risk assessment), adeguatamente documentate e classificate in base alla loro rilevanza;
- attività di controllo (control activities) rappresentate dalle politiche e dalle procedure adottate per mitigare (cioè ridurre a un livello accettabile) i rischi identificati che possono compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- un sistema informativo e dei flussi di comunicazione (information & communication) volti a garantire lo scambio di informazioni rilevanti tra il vertice aziendale e le unità operative (e viceversa);

- azioni di monitoraggio (monitoring) per verificare l'efficacia del disegno e il corretto funzionamento del controllo interno.

Figura 1 – Cubo del CoSO Report



Il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo gestisce l'obiettivo della "Compliance" al Decreto 231/2001 della Responsabilità amministrativa degli enti. Nel successivo Capitolo viene illustrata la metodologia di individuazione delle attività sensibili ai reati presupposto che risultano applicabili a VIU e la connessa individuazione dei protocolli di controllo che minimizzano il rischio di commissione del reato presupposto stesso.

Sezione terza

3.1 Destinatari del Modello

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati a tutti coloro che operano, a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a tutti i soggetti terzi con cui VIU entra in relazione.

In particolare, gli organi sociali, il management e il personale dipendente sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione dei principi e dei contenuti del Modello 231 senza eccezione alcuna.

Tutti gli operatori economici che intrattengono rapporti con VIU sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili. VIU assume inoltre tutte le misure idonee a far sì tali soggetti garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione, nonché a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne all'Organismo di Vigilanza le eventuali carenze.

3.2 Finalità e principi del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, l'associazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che VIU condanna i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, nonché della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare, ed evidenziare i potenziali effetti negativi anche indiretti su tutti i portatori di interesse;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Mediante le attività di Formazione e Comunicazione descritte alla successiva Sezione sesta, VIU intende inoltre rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, nonché del fatto che alla violazione dello stesso conseguono le relative sanzioni disciplinari.

I principi adottati nella costruzione del Modello sono in particolare finalizzati a superare un eventuale sindacato di merito sull'efficacia esimente del Modello, come di seguito illustrato:

- per il Modello:
 - sono state individuate le attività/processi nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - i protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da non poter essere elusi se non fraudolentemente (vale a dire, con la volontà di ingannare);
 - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
 - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello.
- per l'Organismo di Vigilanza:
 - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società.
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità al fine di evitare che i soggetti apicali che gestiscono le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio;
- è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di natura colposa concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, si è fatto specifico riferimento alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008.

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive si sono inoltre tenute in specifica considerazione le responsabilità relative ai reati cosiddetti transnazionali introdotte dalla Legge 146/2006.

Più in generale, nella definizione del proprio Modello, la VIU si è basata anche sul codice di comportamento redatto da Confindustria (“Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001”, versione di Marzo 2014), rispetto alla cui idoneità a prevenire i reati presupposto il Ministero della Giustizia si è espresso positivamente il successivo 21 luglio 2014 (fonte: www.confindustria.it).

VIU ha in particolare tenuto in specifica considerazione i principi generali concernenti l’identificazione dei controlli nell’ambito del Modello richiamati da tali Linee Guida:

Il principio di “segregazione dei compiti” o di “segregazione delle funzioni”: “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

L’implementazione di tale principio richiede che nessuno debba essere in grado di porre in essere autonomamente tutte le attività che consentono di perfezionare un’operazione aziendale, in particolare nei rapporti verso terzi. Sotto il profilo concettuale, tale principio si realizza assicurando che almeno una fra le fasi di autorizzazione, esecuzione, registrazione, contabilizzazione, regolamento, controllo di uno stesso processo debba essere effettuata da un soggetto diverso da chi ha compiuto le altre.

Sul piano della concreta organizzazione aziendale, tale principio richiede inoltre, in particolare:

- che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione;
- che i poteri autorizzativi e di firma formalmente assegnati siano coerenti con le effettive responsabilità organizzative affidate.

Il principio di “tracciabilità” delle operazioni/transazioni: “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

L’implementazione di tale principio richiede che ogni operazione aziendale sia documentata in modo tale da consentirne il controllo, anche di merito e/o a posteriori, nonché la ricostruzione dei passaggi che hanno condotto al perfezionamento della transazione (avvio, autorizzazione, esecuzione, registrazione, contabilizzazione, etc.).

Peraltro, la salvaguardia dei dati in ambito informatico è anche prevista nell’ambito delle misure di sicurezza da adottarsi a fronte del D. Lgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici; misure di sicurezza che in

parte rilevano anche ai fini della prevenzione di alcuni dei reati presupposto in ambito 231 (art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati).

Il principio di “documentazione delle attività di controllo”: “Documentazione dei controlli” (riferito all’esecuzione dei controlli, da non confondersi con la documentazione dei controlli da effettuarsi).

L’implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell’ambito del complessivo Sistema di Controllo Interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, etc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, etc.).

3.3 Metodologia per la predisposizione e per l’aggiornamento del Modello

A fronte della possibilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 in merito alla possibile efficacia esimente dell’adozione di un modello di organizzazione e gestione volto a prevenire i reati presupposto rispetto alla responsabilità amministrativa dell’Associazione, VIU ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione, adozione ed attuazione del proprio modello organizzativo utile a tale scopo.

In coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ai fini della predisposizione ed aggiornamento del proprio Modello 231, VIU svolge le seguenti principali attività:

- identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame del modello dei processi aziendali e confronto con le funzioni e l’Alta Direzione; l’analisi è stata diretta all’identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei ad assicurare che la gestione delle risorse finanziarie e delle altre utilità non consentano il formarsi della provvista necessaria alla commissione di reati presupposto con particolare riguardo ai reati a matrice corruttiva sia nei confronti della Pubblica Amministrazione che nei confronti dei privati;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere;
- disegno ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all’adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della

separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;

- definizione/revisione della composizione, delle attribuzioni e delle modalità per la dotazione di risorse dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione/revisione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione/revisione delle modalità di verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello.

3.4 Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di VIU

Requisiti di legge

Per i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto l'art. 6 del D. Lgs 231/2001 prevede al comma 2 in particolare i seguenti requisiti:

- che siano individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- che siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- che siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- che sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce di tali requisiti e delle più generali considerazioni sviluppate nel presente documento, VIU ha individuato le componenti organizzative e documentali del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Componenti

Il Modello, descritto e composto in un complesso articolato di documenti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Marcolin, ed è composto dai seguenti elementi:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (Parte Generale e Parte Speciale);
- Organismo di Vigilanza;
- Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Codice Etico e di comportamento;

- Le procedure e le norme interne tempo per tempo emanate dall'Associazione ed al cui integrale rispetto sono chiamati tutti i soggetti apicali e subordinati cui le stesse risultino applicabili.

Debbono inoltre intendersi come componenti del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VIU i "Regolamenti" interni definiti per specifiche materie.

Ai seguenti paragrafi sono descritte in breve le componenti del Modello, con i riferimenti ai documenti che tali componenti costituiscono o in cui tali componenti sono descritte.

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

E' il presente documento; si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in più sezioni per ciascuna categorie o insieme di categorie di "reati presupposto".

La Parte Generale include i seguenti principali elementi:

- discussione del quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);
- descrizione del sistema di governance e dell'organizzazione di VIU;
- descrizione del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VIU ex D. Lgs. 231/2001, inclusa la descrizione della metodologia adottata per la sua predisposizione, adozione ed attuazione;
- descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;
- descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;
- descrizione del Piano di Formazione e Comunicazione previsto per la diffusione e l'applicazione del Modello;
- descrizione delle modalità previsto per l'aggiornamento ed adeguamento periodico e tempestivo del Modello;

La Parte Speciale del documento descrittivo del Modello include per ciascuna categoria o insieme di reati presupposto i seguenti principali elementi:

- l'elencazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. reati presupposto);
- l'elencazione delle "attività sensibili" ai reati presupposto che la Società ha considerato quali processi nel cui ambito possono essere commessi i reati (art. 6, comma 2, lett. a D.Lgs. 231/2001);

- la descrizione, per ciascuna delle attività sensibili, dell'insieme di protocolli di controllo che la Società adotta per la prevenzione dei reati presupposto.

Inoltre è formalizzata una Sezione denominata "Principi Generali di comportamento e controlli organizzativi" e codificata come Sezione 00-A definita in coerenza con il Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi adottato da VIU ove sono individuati i Principi Generali di Comportamento volti ad evitare quelli devianti dallo stesso e, al contempo, definiti i protocolli che permettono alla società di disegnare il proprio ambiente di controllo in un'ottica di minimizzazione della commissione dei reati presupposto applicabili a VIU e presenti dalla Sezione che gestiscono le categorie di reato.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse finanziarie e delle altre utilità è formalizzata una Sezione denominata "Gestione delle risorse finanziarie e delle altre utilità (attività strumentali)" e codificata come Sezione 00-B ove sono individuate le attività e i relativi protocolli di controlli sono adottati da VIU per evitare che i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio. Tale Sezione è coerente con quanto previsto all'art. 6, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 231/2001).

Organismo di Vigilanza

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza e ne ha nominato i componenti. I compiti, i poteri ed i flussi informativi concernenti l'Organismo di Vigilanza sono definiti al sezione quarta della Parte Generale del presente modello.

Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio

Il Modello include un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso; tale sistema disciplinare è descritto alla successiva sezione quinta, che illustra le sanzioni in capo al personale ed agli organi societari e rimanda, per gli aspetti applicabili, al sistema disciplinare previsto dai contratti di lavoro e dai codici e regolamenti aziendali.

Piano di formazione e comunicazione

Il Piano di Formazione e Comunicazione al personale dipendente e agli altri soggetti che interagiscono con la Società è adottato al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello. Il Piano di Formazione e Comunicazione costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto alla successiva sezione sesta.

Codice Etico e di comportamento

Il Codice Etico e di comportamento, componente cardine del Modello, illustra i principi e gli standard di comportamento che l'Associazione rispetta nella conduzione degli affari e nella gestione delle relazioni al proprio interno, con le istituzioni e la pubblica amministrazione, con gli operatori economici, e con partiti ed associazioni anche politiche in genere (stakeholder).

Il Codice Etico e di comportamento rappresenta per il presente Modello un elemento fondamentale, in quanto componente necessaria del Modello stesso, ed in quanto documento che definisce i principi e le norme comportamentali sui quali si incardinano i protocolli di controllo previsti dal presente Modello.

Il Codice Etico e di comportamento è pubblicato sul sito aziendale <http://www.univiu.org/quality-and-ethics>

Regolamenti, procedure e norme interne di VIU

Come già ricordato i “Regolamenti” interni definiti per specifiche materie, tutte le procedure e le norme interne dell’Associazione tempo per tempo in vigore debbono intendersi come componente integrante del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VIU; infatti, poiché all’integrale rispetto di tali regolamenti e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, esse costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi alla cui realizzazione sono volte le norme introdotte dal D. Lgs. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

Sezione quarta

4.1 Requisiti e composizione

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria precisano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'Ente.

Il Decreto richiede, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'Organizzazione, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di VIU ha istituito, con delibera in data 09 novembre 2011, l'Organismo di Vigilanza a struttura monocratica funzionalmente dipendente dal Consiglio medesimo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detti requisiti sono assicurati sia dal mancato coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza in attività operative e di gestione che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne potrebbero compromettere l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello e sia dall'adeguata collocazione gerarchica che consente il reporting diretto al Consiglio di Amministrazione;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di VIU.

4.2 Durata in carica, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è ogni caso rieleggibile. L'Organismo è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

L'Organismo di Vigilanza può essere costituito da uno o più professionisti esterni che rispondono ai requisiti sopra descritti e che non abbia con VIU rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è definito dal Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione con la delibera di nomina e non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti che non abbiano rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, in quanto tali rapporti potrebbero comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio dei Revisori o Revisore Unico l'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Organismo stesso;
- la sentenza di condanna di VIU, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, l'Organismo potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

L'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R. Il Consiglio di Amministrazione

provvede a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comune entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

4.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno dell'Organizzazione della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nell'ambito dell'Organizzazione;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare a VIU l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni della struttura organizzativa e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Funzioni di VIU (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (e.g. indirizzo di posta elettronica, numero di fax e casetta postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;

- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dall'Organizzazione;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori di VIU ovvero di figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio dei Revisori o Revisore Unico eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni responsabili;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento, inerente l'attività di VIU, rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Funzioni di VIU, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte dell'Organizzazione;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza può incaricare un soggetto esterno che svolgerà i compiti di vigilanza in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa altresì del contenuto di detto rapporto scritto il Collegio dei Revisori o Revisore Unico;
- occasionalmente nei confronti del Collegio dei Revisori o Revisore Unico, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici dell'Organizzazione o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio dei Revisori o Revisore Unico richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alla suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio dei Revisori o Revisore Unico e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'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 di VIU, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica: flussi informativi (previamente identificati dall'Organismo e da questi formalmente richiesti alle singole Funzioni) relativi a processi strumentali;
- ad evento: qualsiasi informazione, dato, notizia e documento che costituisca deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure inerenti l'attività di VIU (previamente identificati dall'Organismo);
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni dell'Organizzazione;

- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'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 di Vigilanza (c.d. segnalazioni).

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in un indirizzo di posta elettronica per le segnalazioni cartacee, resi noti al personale ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo Organismo di Vigilanza. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, ove conosciuto, per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli comunque la massima riservatezza, 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 Presidente per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori di VIU, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori o Revisore Unico;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure apicali dell'Organizzazione, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, previamente informandone anche il Revisore unico o Presidente del Collegio dei Revisori

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 dell'Organizzazione o di soggetti 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 dipendenti o collaboratori a progetto in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001;
- 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;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di VIU e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture dell'Organizzazione;
- presunte violazioni del Codice Etico.
- risultanze degli audit interni e dell'ente certificatore esterno sul Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001: 2008, se implementato.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto dell'Organizzazione, definisce formalmente le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Funzioni preposte 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 istituzionali devono essere custodite dall'Organismo medesimo in un apposito archivio istituito presso la sede dell'Organizzazione e conservate per 10 anni, salvo diverse previsioni legislative.

Sezione quinta

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e VIU, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni operative;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Organizzazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi responsabili competenti di VIU.

5.1 Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, l'Organizzazione deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza, da parte del personale dipendente, delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente di VIU, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) rimprovero verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- v) licenziamento.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ii) incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia dell'Organizzazione nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico di VIU delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca all'Organizzazione grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

VIU non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;

- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Organizzazione.

5.2 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali di VIU - delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nel Codice Etico determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà dell'Organizzazione di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.lgs. 231/2001.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei Revisori

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori o Revisore Unico, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto di VIU.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio dei Revisori o Revisore Unico, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure

sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori o Revisore Unico.

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Revisori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto di VIU.

5.4 Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte di VIU, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Revisore Unico.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Revisore Unico, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza

5.6 Misure nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con l'Organizzazione, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

Sezione sesta

6.1 Piano di Formazione ed attività di comunicazione

VIU, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione di VIU.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'Organizzazione. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto dell'Organizzazione, VIU si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- pubblicare il Modello e il Codice Etico sulla intranet, sulla bacheca e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa con la Dean ed in collaborazione con i responsabili delle aree/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 documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile Amministrativo, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

6.2 Informazione ai soggetti esterni

Ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa sul Modello; tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Codice Etico di Gruppo e/o del Modello ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con la Società è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati commessi da dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.

Sezione settima

Clausole di chiusura

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di curare lo sviluppo, la promozione ed il costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica le modifiche ai protocolli di controllo previsti dalle parti speciali del Modello, ove tali modifiche risultino necessarie o opportune ai fini della migliore efficacia del Modello stesso, ed in ogni caso non contrastino con altre prescrizioni del complessivo sistema di controllo interno approvate dal Consiglio.

Il Consiglio ha inoltre ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di procedere all'aggiornamento periodico delle parti del Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo¹, al fine di mantenere allineate tali parti al mutare della realtà aziendale.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello nei seguenti casi:

- modifiche necessarie per intervenute modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e quindi interventi di modifica al D.Lgs 231/2001;
- identificazione di nuove Sezioni di reati presupposto e/o attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa a seguito di operazioni straordinarie quali trasformazioni, fusioni o scissioni, quotazioni delle azioni su un mercato regolamentato, ovvero scambi di partecipazioni che comportino mutamenti significativi al perimetro del Gruppo, anche eventualmente in relazione all'avvio di nuove attività d'impresa;

¹ Con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a: a) elementi ed informazioni che derivano da atti altrimenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione - come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma - o da funzioni aziendali munite di specifica delega - ad es. nuove procedure aziendali che comportino la variazione del Modello dei processi della società; b) risultati delle attività di vigilanza 231 che comportino miglioramenti nel disegno degli obiettivi di controllo e dei connessi protocolli di controllo.

- formulazione di osservazioni sul/sui codici di categoria a cui fa riferimento il Modello della Società da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione di reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche al Modello sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale a sua volta provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curarne la corretta comunicazione ai soggetti destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione degli effetti delle modifiche apportate al Modello nell'ambito delle proprie relazioni periodiche o speciali.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza conservare presso i propri archivi le versioni successive dei documenti descrittivi del Modello, in modo tale che ne siano in ogni momento conoscibili i contenuti tempo per tempo in vigore.