MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Università Telematica Pegaso S.r.l.

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/10/2026

INDICE

1. Struttura del Modello dell'Università Telematica Pegaso S.r.l. 4
2. Descrizione del quadro normativo 5
2.1. Introduzione 5
2.2. Natura della responsabilità 5
2.3. Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della disciplina 5
2.4. I reati previsti dal Decreto 231 7
2.5. Apparato sanzionatorio 9
2.6. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 11
2.7. I contenuti del Modello Organizzativo 231: "Linee Guida" di Confindustria 12
2.8. Le vicende modificative dell'Ente 13
3. Governance e Assetto Organizzativo dell'Università Telematica Pegaso 14
3.1. Profili generali dell'Università Telematica Pegaso S.r.l. 14
3.2. L'assetto organizzativo ed il sistema di corporate governance dell'Università Telematica Pegaso S.r.l. 14
3.3. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi 16
3.4. Gli strumenti di governance dell'Università Telematica Pegaso S.r.l. 16
3.5. Rapporti infragruppo 16
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Università Telematica Pegaso S.r.l. 18
4.1. Adozione, approvazione, attuazione, modifica ed integrazione del Modello Organizzativo 231 18
4.2. Destinatari 19
4.3. Finalità del Modello Organizzativo 231 19
4.4. Metodologia di predisposizione del Modello Organizzativo 231 dell'Università Telematica Pegaso S.r.l. 19
4.4.1. La "mappatura" delle attività sensibili e i processi di supporto 20
4.4.2. Principi di controllo e procedure per le attività sensibili 20
4.5. Rapporto tra Modello Organizzativo 231 e Codice Etico 20
4.6. Verifiche e controlli sul Modello Organizzativo 231 21
4.7. Regole cautelari per la rappresentanza dell'ente in giudizio 21
5. L'Organismo di Vigilanza 22
5.1. Nomina e composizione 23
5.2. Durata in carica, cessazione e revoca 23
5.3. Cause d'ineleggibilità ed incompatibilità 24
5.4. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 25
5.5. Ausiliari e consulenti dell'Organismo di Vigilanza 26
5.6. Obblighi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza 26

5.7. Reporting dell'Organismo agli Organi di Ateneo ed al Vertice di Ateneo 26
5.8. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 27
5.9. Raccolta e conservazione delle informazioni e obblighi di riservatezza 28
6. Il Sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing 29
7. Il Sistema disciplinare 32
7.1. Principi generali 32
7.2. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente 33
7.3. Misure nei confronti dei dirigenti (non apicali) 34
7.4. Misure nei confronti dei Soggetti Apicali 35
7.5. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza 36
7.6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ateneo 37
7.7. Misure nei confronti del personale docente (ordinario) e ricercatore 37
7.8. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing 37
7.9. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni 38
7.9.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali 38
7.9.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti del personale dipendente non dirigente 39
7.9.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti 39
7.9.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti del personale docente (ordinario) e ricercatore 40
8. Il piano di comunicazione e formazione 41
8.1. La comunicazione del Modello Organizzativo 231 41
8.2. La formazione del personale 41
8.3. L'informativa ai Terzi Destinatari 42
9. Privacy e Modello Organizzativo 231 43

1. Struttura del Modello dell'Università Telematica Pegaso S.r.l.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 (di seguito anche "Modello Organizzativo 231") di Università Telematica Pegaso S.r.l. (di seguito anche "Ateneo" o "Università Telematica Pegaso") è strutturato:

- nella Parte Generale, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato, volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- nella Parte Speciale, suddivisa per sezioni basate sui Processi individuati, volta ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
    - alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo il "Decreto 231"), ritenute di più verosimile verificazione in relazione alle attività svolte dall'Ateneo;
    - alle attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reato di cui al punto precedente e ai correlati presidi di controllo e principi di comportamento.

Una volta individuati i reati la cui verificazione è più verosimile (compendiati nelle sezioni della Parte Speciale del Modello Organizzativo 231), il "Sistema 231" viene completato dall'adozione di protocolli/procedure operative volte a scongiurare/eliminare/mitigare il rischio che tali reati vengano compiuti.

Il Modello Organizzativo 231 è inoltre integrato dal documento "Codice Etico", che contiene i principi fondamentali ai quali il l'Ateneo si ispira nello svolgimento delle sue attività.

2. Descrizione del quadro normativo

2.1. Introduzione

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega n. 300/2000, ha introdotto nel nostro ordinamento, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito anche solo "Enti") per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La responsabilità dell'Ente deriva dal compimento (anche in forma di tentativo) di alcuni reati espressamente e tassativamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (definiti, per l'appunto, reati "presupposto"), commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, 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 esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (cd. "Apicali"), oppure da persone che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "sottoposti").

L'Ente non assume responsabilità (ai fini del Decreto 231) in relazione al reato compiuto dalle suddette persone fisiche se esse abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. n. 231/01 non costituisce una forma di responsabilità oggettiva, né una forma di responsabilità per fatto altrui, dato che ha come suo fondamento la cd. "colpa di organizzazione" dell'Ente, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'Ente medesimo, di misure e presidi di controllo volti ad evitare e prevenire la commissione di reati "presupposto" da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231 (gli "Apicali" e i "sottoposti", come sopra definiti).

Il Decreto 231 innova l'ordinamento italiano, in quanto agli Enti sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione ai reati ascritti ai soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'articolo 5 del Decreto 231.

Occorre precisare che la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento innanzi al giudice penale.

Detto questo, non può esserci responsabilità dell'Ente senza che sia stata previamente accertata l'esistenza di un reato "presupposto", perché la colpa dell'Ente non può prescindere dall'accertamento della commissione di un reato. Tuttavia, la responsabilità dell'Ente ha natura autonoma, nel senso che, se è stata accertata l'esistenza di un reato "presupposto", la responsabilità medesima sussiste (in presenza di tutti gli altri requisiti di legge) anche se la persona fisica autrice del reato non è stata identificata o non è imputabile, o il reato si è estinto per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto 231).

2.2. Natura della responsabilità

Secondo la giurisprudenza di legittimità ad oggi maggioritaria, la natura della responsabilità in parola, per quanto definita "amministrativa" dal Legislatore, è di carattere composito e costituisce una sorta di tertium genus, presentando aspetti tipici della responsabilità amministrativa, civile e penale. Essa viene riscontrata all'esito di un procedimento penale e consegue all'accertamento della commissione di un cd. reato presupposto da parte di una persona fisica.

2.3. Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della disciplina

Ai fini della configurazione di tale particolare tipologia di responsabilità in capo ad un Ente, la disciplina prende in considerazione la condotta di taluni soggetti che, a vario titolo, sono legati all'Ente medesimo.

L'art. 5 del Decreto 231 specifica che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

La legge non specifica che gli "Apicali" e i "sottoposti" debbano essere necessariamente legati all'Ente tramite un rapporto di lavoro subordinato; questo significa che, da un punto di vista sostanziale, possono rientrare in queste categorie anche lavoratori autonomi, consulenti e altri soggetti formalmente terzi rispetto all'Ente, che, tuttavia, agiscano nel suo interesse o vantaggio con mansioni e ruoli inquadrabili nelle categorie *de quibus*.

Come anticipato sopra, ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, primo comma, del D.Lgs. n. 231/2001, la sussistenza della responsabilità amministrativa dell'Ente prevede l'illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica (requisito oggettivo). In particolare:

- **INTERESSE**: l'interesse sussiste qualora l'azione posta in essere dalla persona fisica sia finalizzata a creare un'utilità per l'Ente;
- **VANTAGGIO**: il vantaggio va invece identificato in qualsiasi utilità patrimoniale, oggettivamente apprezzabile, che sia derivata in capo all'Ente a seguito della commissione di un illecito penale.

Da ciò ne deriva che mentre il giudizio circa il fatto che il reato sia stato commesso per il perseguimento di un interesse dell'Ente richiede una valutazione in ordine al contenuto ed all'atteggiamento della sfera «volitiva» del soggetto persona fisica che agisce (per cui la presenza o meno di questo requisito è suscettibile di valutazione ex ante) (valutazione psicologica), al contrario, l'accertamento in ordine ai vantaggi tratti dalla persona giuridica a seguito dell'accaduto presenta una caratterizzazione oggettiva ed opera ex post, per cui la responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che in capo all'Ente sarebbero derivate dalla sua condotta e sempre che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un beneficio economico a favore dell'Ente (valutazione/natura economica).

I concetti di interesse e vantaggio (criteri oggettivi per il riconoscimento in capo all'Ente della responsabilità per il reato posto in essere dal Soggetto Apicale o sottoposto) sono stati introdotti dal legislatore all'interno del Decreto 231 al fine di poter riconoscere in capo all'Ente la responsabilità per il reato posto in essere dalla persona fisica, senza contravvenire al principio di colpevolezza di cui all'art. 27 della Costituzione.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i soggetti sottoposti hanno agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (articolo 5, comma 2 del Decreto 231).

Il criterio dell'"interesse o vantaggio" è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (taluni reati ambientali) del Decreto 231.

Avuta considerazione della natura colposa dei reati summenzionati, che sono caratterizzati dalla mancanza di volontà dell'evento da parte del soggetto agente (e peraltro escludendosi la possibilità che sussista un interesse diretto dell'Ente all'accadimento dell'evento infortunistico o del danno ambientale), si ritiene che, in accordo all'orientamento giurisprudenziale prevalente e come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (testo aggiornato al mese di giugno 2021 data di approvazione da parte del Ministero della Giustizia), il vantaggio per l'Ente si possa ravvisare nel risparmio di costi e/o tempi che si possa conseguire nel non dare piena attuazione ai presidi richiesti dalle norme a tutela della salute e sicurezza e ambiente.

In relazione ai reati colposi si potrà, dunque, ravvisare un interesse o un vantaggio dell'Ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze dell'Ente, prima tra tutte il risparmio di spesa.

2.4. I reati previsti dal Decreto 231

La responsabilità dell'Ente è configurabile esclusivamente a fronte della commissione di uno dei reati espressamente e tassativamente previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni (c.d. "catalogo dei reati presupposto", da ultimo aggiornato dalle riforme del 2026 (tra cui la il D. Lg. 21 aprile 2026, n.81, il D. Lgs. 12 giugno 2026, n115 e il D. Lgs.9 settembre 2026, n.160).

Per un elenco dettagliato delle famiglie di reato e delle sottostanti fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto 231, si rinvia all'Allegato 1.

Si elencano di seguito le famiglie di reato ritenute applicabili all'Ateneo in relazione all'operatività e degli esiti dell'attività di *Risk Assessment*:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01.** L'articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112 (con l'introduzione del reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili ex art. 314-bis c.p) e dalla Legge 9 agosto 2024, n.114 (che ha abrogato il reato di abuso d'ufficio ex art.323 c.p. e riformulato il traffico di influenze illecite ex art 346-bis c.p). Il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, ha integrato e modificato gli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01. L'art. 24 è stato successivamente integrato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137;
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati,** introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-bis e successivamente modificato e integrato dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90 (che ha inasprito le sanzioni ed esteso il perimetro dei reati informatici presupposto, introducendo la nuova fattispecie di estorsione informatica ex art. 629, comma 3, c.p. e incrementando le sanzioni pecuniarie ed interdittive a carico dell'ente);
- **Delitti di criminalità organizzata,** introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-ter, successivamente integrato dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dal D. Lgs. 29 ottobre 2016 n. 202;
- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 del D.L. n. 350/2001, convertito dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D. Lgs. 21 giugno 2016, n. 125;
- **Delitti contro l'industria e il commercio,** introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis.1, successivamente modificato dal D.Lgs. 21 aprile 2026, n. 75;
- **Reati in materia societaria**, introdotti dall'art.3 del D. Lgs. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-ter, come modificato dalla Legge 69/2015 e dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n.38 e dal D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19;
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater, successivamente integrato dalla Legge 9 giugno 2025 n.80;
- **Delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquies, integrato dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172 dalla Legge L. 29 ottobre 2016, n. 199 e dal D. Lgs. 12 giugno 2026 n. 115
- **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-septies;

- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio,** introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-octies, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195;
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, introdotti dal D. Lgs. 8 novembre 2021 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25 octies.1. L'art. 25-octies.1 è stato successivamente integrato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137 e successivamente modificato dal D.L. 2 marzo 2024, n. 19;
- **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea**, introdotti dal D.Lgs. 211/2025, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-octies.2;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-novies, e successivamente integrato e modificato dalla Legge 14 luglio 2023, n. 93 e dalla Legge 14 novembre 2024, n. 166;
- **Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-decies;
- **Reati ambientali**, introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-undecies, modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68, dal D. Lgs. 21/2018, dal D. Lgs. 116/2020 e, da ultimo, dalla L. n. 137/2023 e dal D. Lgs. 21 aprile 2026, n. 81;
- **Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-duodecies, per come modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e successivamente modificato dal D.L. 10 marzo 2023, n. 20;
- **Reati di razzismo e xenofobia**, introdotti dalla Legge del 20 novembre 2017, n°167, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-terdecies;
- **Reati tributari**, introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquiesdecies, successivamente integrato dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n.75. L'articolo è stato successivamente modificato dal D. Lgs. 14 giugno 2024, n. 87;
- **Reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico**, introdotti dalla L. 9 marzo 2022 n. 22, che ha inserito due nuove famiglie di reato nel D. Lgs. 231/2001: articolo 25 septiesdecies «Delitti contro il patrimonio culturale»; articolo 25 duodevicies «Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici» e successivamente modificati dalla L. n. 6/2024 che ha introdotto nuove sanzioni amministrative e penali contro il danneggiamento, il deturpamento e l'imbrattamento di beni culturali o paesaggistici;
- **Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale**, introdotti dal D. Lgs. 9 settembre 2026, che ha inserito l'articolo *25-vicies* nel catalogo dei reati presupposto.

È opportuno, inoltre, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte dall'Ateneo sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti dell'Ateneo concorrano con soggetti esterni (c.d. concorso di persone), nonché quando realizzino con tali soggetti un'organizzazione tendenzialmente stabile e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi).

2.5. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni applicabili nell'ipotesi in cui la responsabilità dell'Ente si configuri sono disciplinate dall'art. 9 del Decreto 231, il quale individua quattro differenti tipologie di sanzioni:

- **Sanzioni pecuniarie** (Artt. 10 – 12 del Decreto 231);
- **Sanzioni interdittive** (Artt. 13 – 17 del Decreto 231);
- **Pubblicazione della sentenza di condanna** (Art. 18 del Decreto 231);
- **Confisca** (Art. 19 del Decreto 231)

L'art. 10 del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammesso il pagamento in misura ridotta salvo i casi previsti dall'art. 12; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle "quote", che si articola in due fasi:

- nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote, che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene in base alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente (grado della colpa riscontrata, adozione - o meno - di Modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari, etc.), nonché dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (es. adozione di condotte riparatorie ed organizzative);
- nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,000,00 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 103.291 euro se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Quando si verificano entrambe le condizioni previste dal secondo comma dell'art. 12 del Decreto 231, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Infine, è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può comunque essere inferiore a 10.329,00 euro.

In deroga/integrazione al generale criterio per quote, si segnalano fattispecie specifiche in cui il legislatore stabilisce modalità speciali di commisurazione parametrata della sanzione. In particolare, ai sensi dell'art. 25-octies.2 del D. Lgs. n. 231/2001, per talune fattispecie di reato le sanzioni pecuniarie applicabili all'Ente possono essere determinate in misura percentuale parametrata al fatturato complessivo annuo realizzato dall'Ente medesimo nell'esercizio precedente alla commissione del fatto (fino a determinate soglie e percentuali stabilite dalla norma incriminatrice), congiuntamente all'eventuale irrogazione di sanzioni interdittive temporanee o definitive.

Quanto alla sanzione interdittiva, che può essere comminata solo laddove espressamente prevista (anche in via cautelare), può consistere (art. 9, comma 2, del Decreto 231):

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività dell'Ente;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione

dell'illecito;

- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'applicazione della sanzione interdittiva è possibile solo per le categorie di reati per le quali è espressamente prevista e solo qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni (art. 13 del Decreto 231):

a) l'Ente deve aver tratto un profitto di rilevante entità dal reato, che deve essere stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, sempre che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) l'Ente deve aver reiterato gli illeciti sopra elencati.

È altresì prevista, in luogo della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, la possibile nomina di un Commissario giudiziale ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 231/01.

La scelta, da parte del Giudice, della sanzione interdittiva da applicare viene realizzata seguendo i medesimi criteri sopra evidenziati per la sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso; è consentita l'applicazione congiunta di più sanzioni interdittive. Quella più grave (interdizione dall'esercizio dell'attività) può essere applicata solo quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

In base all'art. 17 del Decreto 231, le sanzioni interdittive astrattamente applicabili non possono essere irrogate se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, oppure si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

È importante rilevare che le sanzioni interdittive possono essere temporaneamente applicate all'Ente anche durante lo svolgimento del procedimento a suo carico, quali misure cautelari (art. 45 e segg. del Decreto 231).

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Quanto alla pubblicazione della sentenza di condanna, l'art. 18 di cui al D.Lgs. n. 231/01 stabilisce che questa misura può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione ha, dunque, un carattere accessorio (in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione interdittiva) ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come forma di pubblicità negativa nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p., secondo il quale la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, anche sul sito internet del Ministero della Giustizia.

In relazione alla confisca, l'art. 19 D.lgs. 231/2001 stabilisce che nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca "di valore" o "per equivalente").

2.6. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Il Decreto 231 disciplina specifiche ipotesi di esclusione della responsabilità dell'Ente. La più importante si verifica quando, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi in concreto.

Il Modello Organizzativo 231 opera quale esimente sia nel caso in cui autore del reato sia un Soggetto Apicale sia nell'ipotesi in cui autore risulti invece essere un soggetto in posizione subordinata.

Nel primo caso (reato degli "Apicali") l'esclusione della responsabilità è prevista solo se l'Ente prova che (art. 6 del Decreto 231):

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia stato istituito un organismo all'interno dell'Ente (c.d. "Organismo di Vigilanza" – nel seguito anche "OdV" o "Organismo"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, avente la funzione di vigilare sul funzionamento ed aggiornamento dei modelli di organizzazione;
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti;
- non sia stato omesso o non sia risultato insufficiente l'esercizio del potere di vigilanza da parte dell'Organismo a ciò deputato.

Le condizioni elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nel secondo caso (reato dei "sottoposti") l'esclusione della responsabilità è subordinata (art. 7 del Decreto 231) alla condizione che sia stato efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell'attività in conformità alla legge e a consentire la verifica e l'eventuale eliminazione delle situazioni di rischio.

La responsabilità dell'Ente è comunque esclusa nel caso in cui gli autori del reato abbiano agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, comma 2, del Decreto 231).

La mera adozione del Modello Organizzativo 231 da parte dell'Ente non costituisce misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo, piuttosto, necessario che il suddetto Modello Organizzativo 231 sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello Organizzativo 231, il legislatore, all'articolo 6, comma 2, del Decreto 231 individua i requisiti minimi indispensabili che devono caratterizzare ogni Modello Organizzativo 231:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli Organizzativi 231;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo 231.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231, i modelli di cui al comma 1, lettera a), devono prevedere ai sensi del Decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare,

adottato ai sensi del comma 2, lettera e) (disciplina del cd. “Whistleblowing”).

L’effettività di un Modello Organizzativo 231è legata alla sua efficace attuazione che, ai sensi dell’articolo 7, comma 4, del Decreto 231 richiede:

- una verifica periodica ed eventuale modifica del Modello Organizzativo 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo 231 stesso.

2.7. I contenuti del Modello Organizzativo 231: “Linee Guida” di Confindustria

Come si è visto nel paragrafo precedente, per poter essere esente da responsabilità, in caso di commissione di un reato “presupposto”, l’Ente deve aver “adottato ed efficacemente attuato”, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La predisposizione dei Modelli Organizzativi 231 può essere realizzata sulla base di codici di comportamento (cd. “Linee Guida”) redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e approvate dal Ministero di Giustizia.

Di particolare rilievo, in questo senso, sono le “Linee Guida” adottate da Confindustria in data 3 ottobre 2002, il cui testo è stato definitivamente approvato dal Ministero della Giustizia (che lo ha giudicato “idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del d.lgs. 231 del 2001”).

Le “Linee Guida” sono state ulteriormente aggiornate nel corso dell’anno 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

All'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, nel mese di giugno 2021 Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida per la redazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. La nuova versione adegua il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

Dalle indicazioni di Confindustria emerge che le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi ex Decreto n. 231/2001 dovrebbe articolarsi sono le seguenti:

a) identificazione dei rischi potenziali, ovvero l’analisi del contesto al fine di individuare in quali aree o settori di attività (e secondo quali modalità) possono essere commessi i reati previsti dal Decreto 231;

b) predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella prima fase, attraverso una valutazione del sistema di controllo eventualmente già presente all’interno dell’Ente ed il suo adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto 231;

c) creazione di un Organismo di Vigilanza (“OdV”), dotato di autonomi poteri, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli nonché di provvedere al relativo aggiornamento;

d) previsione di specifici obblighi informativi verso l’Organismo di Vigilanza in ordine ai principali eventi dell’Ente ed alle attività ritenute a rischio;

e) previsione di specifici obblighi informativi da parte dell’Organismo di Vigilanza verso i Vertici dell’Ente e gli organi di controllo;

f) sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo 231.

Nella predisposizione del proprio Modello Organizzativo 231, l’Università Telematica Pegaso S.r.l. ha tenuto conto sia della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/01 che dei principi espressi da Confindustria nelle suddette “Linee Guida”, oltre che dell’evoluzione giurisprudenziale sulla materia in questione.

2.8. Le vicende modificative dell'Ente

Il D.Lgs. n. 231/2001 agli artt. 28 – 33, di cui al Capo II, Sez. II, detta la disciplina delle «vicende modificative dell'Ente». Nello specifico, tali disposizioni regolamentano:

a) la trasformazione dell'Ente – art. 28 D.Lgs. n. 231/2001;
b) la fusione dell'Ente – art. 29 D.Lgs. n. 231/2001;
c) la scissione dell'Ente – art. 30 D.Lgs. n. 231/2001.

Tali disposizioni mirano ad evitare che operazioni di trasformazione, fusione, scissione possano essere messere in pratica con finalità elusive della responsabilità da reato dell'Ente, del procedimento penale e, in particolare, dell'effettività delle sanzioni.

Le diverse discipline, declinate in ragione delle peculiarità dei diversi istituti, stabiliscono in linea di massima una responsabilità (anche sotto forma di obbligazione solidale) dell'Ente risultante dalla vicenda modificativa per il pagamento delle sanzioni pecuniarie, mentre l'applicazione delle sanzioni interdittive tendono a conservare il collegamento con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

3. Governance e Assetto Organizzativo dell'Università Telematica Pegaso

3.1. Profili generali dell'Università Telematica Pegaso S.r.l.

L'Università Telematica Pegaso è un Ateneo fondato su avanzati standard tecnologici in ambito e-learning, pensato per garantire un'interazione costante tra accademia e studente, e finalizzato al miglioramento continuo delle competenze culturali e professionali, secondo i modelli del Lifelong Learning (formazione continua) e del Personal Learning Environment, l'ambiente di apprendimento personale che rende l'apprendimento come centrale.

Grazie alla flessibilità della sua offerta formativa, l'Ateneo risponde efficacemente alle esigenze educative e lavorative degli studenti, offrendo percorsi personalizzati e privi di obbligo di presenza fisica, ma comunque monitorati con continui momenti di valutazione e autovalutazione.

Il supporto allo studente è garantito da figure specializzate come Tutor, Mentore e Coach, che lo accompagnano durante l'intero percorso formativo per valorizzarne il potenziale. L'esperienza educativa è arricchita da strumenti tecnologici interattivi come TV Learning e Social Learning.

L'Ateneo investe inoltre nella ricerca a livello nazionale e internazionale, promuovendo la partecipazione delle giovani generazioni e incentivando lo scambio culturale con prestigiosi atenei europei ed extraeuropei.

L'Ateneo offre un'ampia gamma di corsi in ambito giuridico e umanistico, pensati per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro in Italia e nell'Unione Europea. I suoi atti ufficiali e regolamenti sono pubblici e disponibili sul sito istituzionale. L'organizzazione amministrativa segue le norme del Codice civile.

Per rafforzare la presenza sul territorio, l'Ateneo si avvale di una rete di Poli di Orientamento, gestiti e coordinati centralmente dalla controllante Multiversity S.p.A. e previo rispetto di rigorosi requisiti strutturali e qualitativi. Tali presidi territoriali svolgono un ruolo chiave nel favorire l'incontro tra l'offerta accademica e le esigenze locali, offrendo supporto informativo, assistenza amministrativa nelle fasi di immatricolazione e orientamento continuo al percorso di studi. I Poli di Orientamento promuovono inoltre progetti educativi e formativi coordinati a livello nazionale, agevolando l'integrazione con il tessuto socio-economico di riferimento, la creazione di sinergie con enti e imprese del territorio e il successivo inserimento lavorativo e sociale degli studenti.

3.2. L'assetto organizzativo ed il sistema di corporate governance dell'Università Telematica Pegaso S.r.l.

In ragione degli obiettivi e delle attività svolte dall'Ateneo, la struttura di Governance e organizzativa presenta un'elevata articolazione, coerente con i ruoli e le responsabilità individuate.

Il Governo dell'Ateneo, come da Statuto, al quale si rinvia, si articola nelle funzioni attribuite a:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione ("CdA");
- Presidente;
- Rettore;
- Senato Accademico;
- Nucleo di valutazione interno;
- Collegio Sindacale;
- Revisori dei Conti;
- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Comitato Etico.

Costituiscono, inoltre, strutture accademiche didattiche e di ricerca:

- Consigli di Dipartimento;
- Consigli di corso di laurea;
- Dipartimenti.

Conformemente alle previsioni statutarie, il CdA. ha nominato un Rettore, il cui ruolo e funzioni sono stabilite dallo Statuto vigente.

La nomina della società di revisione è conferita dall'Assemblea dei Soci.

Il sistema organizzativo è rappresentato in un Organigramma/Funzionigramma approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nel quale sono illustrate le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali intercorrenti tra le varie posizioni di cui si compone il sistema stesso.

L'organizzazione dell'Ateneo si articola in due aree principali: quella didattica, sotto la responsabilità del Rettore, e quella amministrativa, gestita sotto la responsabilità del Direttore Generale.

L'Area Didattica dell'Università Telematica Pegaso si occupa della progettazione, gestione e monitoraggio delle attività formative dell'Ateneo. Questa area è responsabile dell'organizzazione dei corsi di laurea, master, corsi di perfezionamento e alta formazione, garantendo la qualità e l'efficacia dell'offerta formativa. Inoltre, coordina le attività dei docenti, gestisce i materiali didattici e assicura il supporto agli studenti durante il loro percorso di studi. L'Area Didattica collabora strettamente con altre strutture dell'Ateneo per promuovere l'innovazione pedagogica e l'adozione di metodologie didattiche avanzate, in linea con gli standard dell'e-learning.

L'Area Amministrativa dell'Università Telematica Pegaso svolge le attività amministrative fondamentali per garantire il corretto funzionamento dell'Ateneo, assicurando la gestione degli atti ufficiali, il supporto agli organi di governo e il coordinamento delle procedure interne, nel pieno rispetto dell'autonomia istituzionale e delle normative vigenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Amministratore Delegato al quale sono stati attribuiti i poteri di sovrintendere alla ordinaria gestione, coordinare le attività sociali ed avere la responsabilità operativa della struttura organizzativa dell'Ateneo, compiendo tutti gli atti attinenti alla gestione operativa necessari o utili per il buon andamento degli affari dello stesso e per il raggiungimento degli scopi sociali dell'Ateneo nei limiti dell'ordinaria amministrazione, nonché' curare e gestire, per conto dell'Ateneo, gli interessi dell'Ateneo medesimo all'interno del Gruppo[1] Multiversity.

Inoltre, lo stesso Consiglio di Amministrazione ha altresì nominato un Direttore Generale quale soggetto responsabile della gestione amministrativa, organizzativa e tecnica dell'Ateneo, con il compito di coordinare il personale, gestire risorse e servizi, attuare le direttive del Consiglio di Amministrazione e garantire l'efficienza operativa dell'Ateneo.

L'Università Telematica Pegaso ha inoltre adottato un modello di Assicurazione della Qualità (AQ) basato sui seguenti presidi organizzativi:

- Presidio di Qualità, a diretto contatto con gli organi di Governo, progetta e verifica la corretta e uniforme applicazione del sistema di AQ Interno;
- Nucleo di Valutazione, svolge funzioni propositive e di verifica sull'adeguato ed efficace funzionamento del sistema di AQ interno, l'attività degli attori coinvolti e redige la relazione annuale che viene inviata anche all'ANVUR.

Le funzioni ed i componenti dei due presidi organizzativi sono riportati sul sito istituzionale d'Ateneo.

[1] Multiversity S.p.A., gli Atenei e le società che figurano nel bilancio consolidato del Gruppo Multiversity o in cui Multiversity S.p.A. direttamente o indirettamente esercita funzioni di direzione e controllo.

3.3. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) dell'Università Telematica Pegaso S.r.l. è allineato e integrato con quello definito da Multiversity S.p.A., in qualità di Capogruppo.

Le Direzioni/Funzioni di controllo di Multiversity, quali la Direzione Internal Audit, la Funzione Compliance e la Funzione Risk & AML, svolgono attività di monitoraggio, audit e gestione del rischio anche per l'Università Telematica Pegaso.

La **Direzione Internal Audit** si occupa, in via esemplificativa e non esaustiva, di svolgere verifiche indipendenti e producendo report periodici rivolti al management e agli organi di governo della Capogruppo, fornisce consulenza e supporta l'Organismo di Vigilanza nelle attività di aggiornamento del Modello Organizzativo 231.

La **Funzione Compliance** si occupa, in via esemplificativa e non esaustiva, di definire le metodologie per la conformità normativa, valuta i rischi di non conformità e verifica l'adeguatezza delle procedure interne.

La **Funzione Risk & AML** si occupa, in via esemplificativa e non esaustiva, di gestire il presidio dei rischi di non conformità, con particolare attenzione all'antiriciclaggio e al rischio legato alle terze parti, attraverso controlli e misure di mitigazione.

3.4. Gli strumenti di governance dell'Università Telematica Pegaso S.r.l.

Gli strumenti di governance che garantiscono il funzionamento dell'Ateneo, possono essere così riassunti:

- ***Statuto***: contempla, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, diverse previsioni relative al governo dell'Ateneo volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- ***Regolamento Didattico di Ateneo***: strumento normativo interno che disciplina gli ordinamenti didattici dei corsi di studio ai sensi dello Statuto. Viene deliberato su proposta del Senato Accademico dal Consiglio di Amministrazione.
- ***Sistema delle deleghe e delle procure:*** è rappresentato dall'insieme delle procure per l'esercizio di poteri gestionali nei confronti di terzi e atti di delega per l'esercizio di poteri gestionali a fini interni; deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e ambiente***.***
- ***Sistema di Procedure, Policy, Regolamenti e Linee Guida***: l'Università Telematica Pegaso S.r.l. è dotata di un sistema normativo interno diretto a disciplinare i processi rilevanti dell'Ateneo.
- ***Codice Etico:*** esprime i principi etici e di deontologia che l'Università Telematica Pegaso S.r.l. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi prefissati. Il Codice Etico esprime, altresì, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello Organizzativo 231 come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

3.5. Rapporti infragruppo

La Capogruppo Multiversity S.p.A. fornisce all'Ateneo una serie di servizi formalizzati attraverso specifici contratti di servizio in forma scritta, che definiscono:

- i ruoli e le responsabilità delle parti;
- le tempistiche relative alla gestione operativa delle attività;
- le caratteristiche essenziali dei servizi resi;
- i criteri di ribaltamento dei costi e degli oneri sostenuti dalla società erogante nei confronti dell'Ateneo beneficiario.

Tali contratti devono contenere l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei

a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 da parte della società affidataria.

Le attività oggetto dei contratti di servizio sono sottoposte a monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ateneo.

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Università Telematica Pegaso S.r.l.

4.1. Adozione, approvazione, attuazione, modifica ed integrazione del Modello Organizzativo 231

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01 può costituire motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ateneo nei casi di commissione dei "reati presupposto".

Con l'adozione del Modello Organizzativo 231 l'Ateneo intende dotarsi di un nucleo essenziale di regole e principi che, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni già esistenti, rispondano alle finalità e alle prescrizioni del Decreto 231 in ottica di prevenzione dei reati, di controllo dell'attuazione del Modello Organizzativo 231 e dell'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari per inosservanza delle regole ivi previste.

L'adozione e l'approvazione del presente Modello Organizzativo 231 spetta all'"organo dirigente" dell'Ente (art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto 231), al quale compete, inoltre, l'introduzione di eventuali modifiche ed integrazioni, anche dietro segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso dell'Università Telematica Pegaso, i poteri e le responsabilità sopra illustrate spettano al Consiglio di Amministrazione. Si precisa che il CdA mantiene tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal Codice civile e dallo Statuto, cui si aggiungono quelle relative all'adozione, all'approvazione e all'attuazione del presente Modello Organizzativo 231.

L'approvazione del presente Modello Organizzativo 231, pertanto, dovrà essere effettuata con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

In questo senso, l'Ateneo si era già dotato di un Modello Organizzativo 231 che è stato successivamente aggiornato con Delibere del Consiglio di Amministrazione ("CdA") del 28/11/2023 e con Delibera del CdA del 16/06/2025. Da ultimo, in data 29/10/2026 il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello Organizzativo 231 aggiornato alla luce delle più recenti modifiche normative intervenute in ambito D. Lsg. 231/01 nonché delle modifiche organizzative intercorse dalla data dell'ultima approvazione anche al fine di rafforzare i presidi di controllo nelle aree a maggiore esposizione al rischio alla luce dello scenario attuale.

Anche l'attuazione del Modello Organizzativo 231, sotto il profilo meramente esecutivo, rientra tra le responsabilità del CdA (art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto 231). A tale scopo, il Consiglio di Amministrazione si avvale dell'operato dell'Organismo di Vigilanza.

Viene altresì specificato che la corretta attuazione delle regole contenute nel presente Modello Organizzativo 231 costituisce riferimento per tutti i collaboratori, a qualunque titolo, dell'Ateneo a cominciare da ciascun responsabile delle Strutture Organizzative, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, con particolare riguardo al presidio e al monitoraggio delle attività maggiormente esposte al rischio di potenziale commissione dei reati "presupposto".

Il Modello Organizzativo 231 deve essere oggetto di modifiche e/o integrazioni, approvate dal Consiglio di Amministrazione, qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali, a titolo esemplificativo:

- modifiche del quadro normativo di riferimento (ad esempio l'introduzione nel novero dei "reati presupposto" di una nuova tipologia di reato);
- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo 231 che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'inadeguatezza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del Decreto 231;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo dell'Ateneo e/o delle modalità di svolgimento dell'attività.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello Organizzativo 231 sono implementate a cura delle Strutture Organizzative competenti e dalle stesse modificate qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello Organizzativo 231.

4.2. Destinatari

Il Modello Organizzativo 231 è destinato a tutti coloro che operano per conto e nell'interesse di Università Telematica Pegaso, nei limiti di quanto indicato nell'art. 5 del Decreto 231, quale che sia la natura del rapporto che li lega alla stessa. In particolare, il Modello Organizzativo 231 è destinato ai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio, siano essi Membri degli Organi di governo e controllo, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, Personale docente, Personale amministrativo (Dipendenti e Collaboratori), Consulenti, Partners, Fornitori e terzi in genere.

Nei contratti stipulati con i summenzionati soggetti dovrà essere concordata l'accettazione delle regole del presente Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, pena la risoluzione del contratto.

4.3. Finalità del Modello Organizzativo 231

L'Università Telematica Pegaso ha stabilito di adottare il presente Modello Organizzativo 231 per le seguenti finalità:

- prevenire il rischio della commissione dei "reati presupposto" nell'ambito delle attività a rischio (individuate mediante il cd. procedimento di "mappatura dei rischi");
- istituire un sistema di regole di comportamento che consenta di promuovere e valorizzare una cultura etica orientata ai principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e di tracciabilità delle attività di Ateneo;
- sensibilizzare tutto il personale al rispetto delle regole di comportamento di cui al punto precedente;
- istituire un sistema disciplinare che preveda specifiche sanzioni per il mancato rispetto delle regole di comportamento e dei principi espressi dal Modello Organizzativo 231, dal Codice Etico e dalle procedure operative, nonché sanzioni per il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal D. Lgs. n. 24/2023[2] che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o del diritto nazionale (cd. "Whistleblowing");
- diffondere la consapevolezza che la violazione del Decreto 231, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo 231, dei principi del Codice Etico e delle procedure operative può determinare l'applicazione a carico dell'Ateneo di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche molto gravi;
- consentire all'Università Telematica Pegaso, attraverso un sistema di presidi di controllo, di monitorare costantemente le attività a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di illeciti.

4.4. Metodologia di predisposizione del Modello Organizzativo 231 dell'Università Telematica Pegaso S.r.l.

Al fine di individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione dei "reati presupposto" individuati dal Decreto 231 è stato necessario realizzare la cd. "mappatura" delle aree a rischio nell'ambito della struttura organizzativa dell'Università Telematica Pegaso.

Per tale attività è stata utilizzata la metodologia del *Risk Self Assessment* (RSA) (autovalutazione dei rischi da parte degli stessi soggetti che pongono in essere le attività oggetto di analisi), articolata nelle seguenti fasi:

- esame del contesto attraverso uno studio della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa dell'Ateneo, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate;
- interviste dei responsabili delle diverse Strutture Organizzative e degli ulteriori soggetti incaricati di specifiche attività rilevanti al fine di individuare i processi di Ateneo e le attività sensibili alla commissione dei reati.

[2] Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

4.4.1. La "mappatura" delle attività sensibili e i processi di supporto

Ai fini dell'elaborazione del Modello Organizzativo 231, è stata realizzata un'approfondita analisi:

- della struttura organizzativa dell'Università Telematica Pegaso;
- della tipologia e delle caratteristiche del settore in cui opera l'Università Telematica Pegaso;
- della normativa di riferimento relativa al settore in cui opera l'Università Telematica Pegaso;
- dei rischi di commissione di reati "presupposto" verificabili nel settore in cui opera l'Università Telematica Pegaso.

4.4.2. Principi di controllo e procedure per le attività sensibili

L'Università Telematica Pegaso si è dotata di un Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi idoneo a presidiare costantemente i rischi tipici dell'attività di Ateneo.

Il Sistema di Controllo Interno è un insieme di regole, procedure, strutture organizzative e modalità di gestione delle risorse finanziarie volti ad impedire la commissione dei reati nelle aree più sensibili e monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni di Ateneo (amministrativi, commerciali, ecc.);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure di Ateneo;
- salvaguardia del valore delle attività di Ateneo e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Gli elementi del Sistema di Controllo Interno sono elaborati tenendo in considerazione i principi di controllo proposti dalle Linee Guida di Confindustria e in conformità ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione mediante:

- l'applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia l'intero processo di supporto) e laddove opportuno l'identificazione di controlli compensativi;
- la documentazione dei controlli.

4.5. Rapporto tra Modello Organizzativo 231 e Codice Etico

Elemento essenziale del presente Modello Organizzativo 231 è il Codice Etico, adottato Università Telematica Pegaso quale strumento di governance e quale mezzo funzionale al corretto funzionamento del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico ha lo scopo di vietare comportamenti che potrebbero indurre alla commissione dei reati-presupposto, sanzionati proporzionalmente in base alla gravità della violazione.

I principi enunciati nel Codice Etico dell'Università Telematica Pegaso impongono diligenza, lealtà, imparzialità, trasparenza, correttezza ed efficienza nell'espletamento della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti e degli amministratori dell'Ateneo.

Primi destinatari del Codice Etico sono gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i docenti e i dipendenti dell'Università Telematica Pegaso, i quali, a loro volta, si obbligano, al momento dell'assunzione o della nomina, a rispettare le norme e i principi contenuti nel Codice stesso.

Il Codice Etico si rivolge, altresì, ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto dell'Università Telematica Pegaso; a tale fine, il Codice Etico deve essere portato a conoscenza (anche) di queste categorie di persone.

Infine, il Codice Etico rimanda agli obbliga di segnalazione previsti dalla la Procedura Whistleblowing nel tempo vigente.

4.6. Verifiche e controlli sul Modello Organizzativo 231

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lettera b) e dall'art. 7, comma 4, lettera a) del Decreto 231, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello Organizzativo 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle Strutture Organizzative a ciò preposte e, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

4.7. Regole cautelari per la rappresentanza dell'ente in giudizio

Laddove il legale rappresentante dell'Ateneo sia indagato o imputato del reato presupposto, non potrà provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'Università Telematica Pegaso per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, art. 39. Pertanto, al fine di dettare regole cautelari per le possibili situazioni di incompatibilità del legale rappresentante dell'Ateneo, qualora lo stesso sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo di cui al D.Lgs. 231/01 contestato all'Ateneo, ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. 231/01, è prevista nell'organizzazione specifica delega a soggetto terzo determinato affinché possa rappresentare l'Ateneo nel procedimento penale nonché nominare un difensore di fiducia all'Ateneo stesso, anche al fine di porre in essere gli adempimenti tutti di cui al medesimo art.39 D.Lgs. 231/01 per la partecipazione al procedimento penale con il prescritto atto di costituzione.

5. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 stabilisce che l'Ente, al fine di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità conseguente alla commissione di un "reato presupposto" da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto 231, deve istituire un Organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure operative.

Per esercitare le proprie funzioni, l'OdV è dotato dei seguenti requisiti:

a) *Autonomia e indipendenza*

Come precisato nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente". Pertanto, l'Organismo deve svolgere le proprie funzioni al di fuori dei processi operativi dell'Ateneo, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il CdA stesso e con i singoli responsabili delle Strutture Organizzative. Le attività svolte dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di Ateneo.

Inoltre, al fine di garantirne autonomia di iniziativa ed indipendenza funzionale, all'OdV non sono demandate decisioni ed attività operative nella gestione imprenditoriale dell'Ente, che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello Organizzativo 231.

L'Organismo dispone, altresì, di autonomi poteri di spesa – sulla base di un budget annuale, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione – da utilizzare a supporto delle attività necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

Nell'esercizio delle loro funzioni, i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi, essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

b) *Professionalità*

Il requisito è assicurato dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui devono disporre i componenti dell'Organismo. In particolare, i componenti devono avere idonee conoscenze giuridiche (concernenti, in particolare, il settore penalistico e societario) e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione di Ateneo e dei principali processi.

c) *Continuità d'azione*

L'Organismo è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello Organizzativo 231 da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un punto di riferimento costante per tutto il personale dell'Ateneo. Per tale ragione l'Organismo di Vigilanza è dotato una specifica struttura che consente di svolgere la propria funzione con effettività e continuità.

In sintesi, l'OdV deve:

a. essere **indipendente** rispetto a coloro sui quali deve effettuare la vigilanza;
b. essere dotato di **autonomi poteri di iniziativa e controllo**;
c. essere dotato di **autonomia finanziaria**;
d. essere privo di **compiti gestionali**;
e. avere **continuità d'azione**;
f. avere requisiti di adeguata **professionalità**;
g. realizzare un sistematico **canale di comunicazione con il CdA**.

5.1. Nomina e composizione

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni tassative circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università Telematica Pegaso, sulla base delle proprie valutazioni ha optato per un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da soggetti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina a componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere formalmente accettata.

Al momento della accettazione della carica, i membri dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al CdA ogni avvenimento tale da influire sul mantenimento dei requisiti richiesti dal Decreto 231.

5.2. Durata in carica, cessazione e revoca

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti. Alla scadenza della carica, i membri dell'OdV mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, inteso nel suo complesso, può avvenire per una delle seguenti cause:

a) Scadenza dell'incarico.
b) Revoca dell'intero Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione.
c) Rinuncia/dimissioni di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, deve essere fondata su una giusta causa, quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- una sentenza di condanna dell'Ente, anche passata in giudicato ovvero un procedimento ex Decreto 231/01 concluso tramite sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") da cui risulti l'omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia/dimissioni, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio i nuovi componenti dell'OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico del singolo componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di cause d'ineleggibilità ed incompatibilità di cui al successivo paragrafo;
- ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà, in ogni momento, recedere dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

L'incarico di componente dell'OdV può essere conferito sia a soggetti "interni" (con esclusione degli amministratori e di tutti i soggetti posti a capo dei processi maggiormente suscettibili di porre in essere reati presupposto), sia a soggetti "esterni" all'Ateneo. Non può essere conferito a soggetti interni il ruolo di Presidente dell'OdV.

L'incarico di componente "interno" dell'Organismo cesserà automaticamente con il venir meno del rapporto di lavoro con l'Ateneo.

La revoca del singolo componente l'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre alle ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, anche le seguenti altre circostanze:

- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, oppure un'infermità che comporti l'impossibilità a ricoprire l'incarico per un periodo superiore a tre mesi;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, ad una pena che preveda nei confronti del componente dell'Organismo di Vigilanza l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa, controllo, indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri ricadenti sul componente dell'Organismo di Vigilanza;
- la riscontrata violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno degli altri membri.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

A seguito di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

Il nuovo membro nominato cessa dall'incarico unitamente agli altri componenti dell'OdV.

5.3. Cause d'ineleggibilità ed incompatibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- non dovranno avere vincoli di parentela con i soggetti appartenenti al Vertice di Ateneo;
- non dovranno essere legati all'Ateneo da interessi economici (es. partecipazioni azionarie) o da situazioni suscettibili di generare conflitto di interesse;
- non devono aver riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informarne immediatamente gli altri componenti dell'OdV e il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si dovesse avvalere nell'espletamento delle proprie funzioni.

Qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o

incompatibilità e/o decadenza sopra elencate, il Consiglio di Amministrazione stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale dovrà cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità e/o decadenza. Trascorso inutilmente tale termine, il Consiglio di Amministrazione dovrà revocare il mandato al componente dell'OdV.

5.4. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in relazione a tutti i settori e funzioni dell'Ateneo al fine di assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231.

In particolare, l'Organismo espleta le seguenti funzioni:

- vigila sull'effettività e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231;
- verifica l'adeguatezza del Modello Organizzativo 231, valutandone la reale idoneità a prevenire i reati;
- vigila sulla diffusione all'interno dell'Ateneo della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo 231;
- promuove e monitora il rispetto del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure operative da parte dei dipendenti dell'Ateneo, e, per quanto di competenza, dei clienti, fornitori, partners ed in generale da parte di tutti i terzi interessati;
- verifica la permanenza dei requisiti di effettività ed adeguatezza del Modello Organizzativo 231;
- cura l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231 e provvede periodicamente a suggerire al CdA le modifiche da apportare allo stesso;
- segnala al CdA e agli organi di Ateneo competenti le eventuali violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico, delle procedure operative, nonché le violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali, di cui al D. Lgs. n. 24/2023 con rilevanza ex D.Lgs 231/01, di cui venga a conoscenza, suggerendo, se del caso, la sanzione da irrogare e verificando ex post l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate;
- verifica l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica; piattaforma informatica; posta ordinaria), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo con rilevanza ex. D.Lgs.231/01 in conformità al D. Lgs. n. 24/2023;
- verifica che tutti coloro che segnalano violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico, delle procedure operative, del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali di cui al D. Lgs. n. 24/2023, non siano oggetto di trattamenti punitivi, ritorsivi o discriminatori (disciplina del c.d. "Whistleblowing");
- accede a tutta la documentazione ed alle informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- cura, anche con l'eventuale ausilio di altre funzioni o Strutture Organizzative, la formazione di tutti gli esponenti dell'Ateneo sui contenuti del Decreto 231;
- verifica e valuta l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto 231;
- implementa programmi di comunicazione e formazione.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza, ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, un budget annuale di spesa (suscettibile di essere modificato in relazione alle concrete esigenze che

si dovessero manifestare), e provvede a rimborsare le spese eventualmente anticipate dai componenti, previa preventiva autorizzazione alla spesa medesima.

All'Organismo non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività dell'Ateneo, poteri organizzativi o di modifica della Struttura Organizzativa, né poteri sanzionatori.

5.5. Ausiliari e consulenti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, per lo svolgimento delle sue attività, si può avvalere di ausiliari per l'esercizio di attività di carattere materiale (ad es. redazione dei verbali delle sedute dell'Organismo, archiviazione della documentazione prodotta e/o consultata dall'Organismo etc.).

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi con riferimento allo svolgimento dei controlli, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ateneo e anche della Direzione Internal Audit della controllante Multiversity S.p.A.

Qualora l'Organismo necessiti, per lo svolgimento delle sue attività, di consulenze in materie tecniche o giuridiche che non rientrino espressamente nelle proprie competenze, può avvalersi di consulenti e/o esperti, la cui attività dovrà essere retribuita attingendo al budget annuale posto a disposizione dell'Organismo medesimo (budget che dovrà essere ampliato nel caso in cui la somma stanziata a tali fini dal CdA dovesse rivelarsi insufficiente).

In capo ai consulenti nominati dovranno essere previsti specifici obblighi di comunicazione relativamente all'attività svolta.

Ai collaboratori, agli esperti ed agli ausiliari è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza, individuati dal successivo paragrafo.

5.6. Obblighi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

5.7. Reporting dell'Organismo agli Organi di Ateneo ed al Vertice di Ateneo

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza non è sottoposto gerarchicamente ad alcun organo di Ateneo e comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

A tal fine, l'OdV presenta una relazione, a cadenza almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione, fermo rimanendo l'obbligo di comunicazione immediata in caso di questione urgente o qualora emergano eventuali situazioni di criticità.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al CdA lo stato di fatto sull'attuazione del Modello Organizzativo 231 e gli esiti dell'attività di vigilanza.

Nei casi in cui l'OdV riferisce della propria attività di vigilanza sull'operato degli organi di Ateneo deve essere redatto apposito verbale, custodito in copia nell'archivio dell'Organismo stesso.

Gli Organi di Ateneo possono convocare l'Organismo per avere notizia circa il funzionamento del presente Modello Organizzativo 231. Analogamente l'OdV potrà chiedere la convocazione degli Organi di Ateneo al fine di riferire in merito al funzionamento del presente Modello Organizzativo 231 oppure in relazione a situazioni specifiche direttamente o indirettamente collegate alla sua attuazione.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha altresì facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti che ricoprono le principali responsabilità operative, anche senza previa consultazione con i membri del CdA.

5.8. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. n. 231/2001 (art. 6, comma 2, lett. d)) enuncia, tra le esigenze che il Modello Organizzativo 231 deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello Organizzativo 231, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In particolare, l'obbligo di flussi informativi strutturati è concepito quale strumento per l'OdV per:

a) metterlo in grado di vigilare concretamente sull'efficacia ed effettività del Modello Organizzativo 231;
b) l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile o contribuito al verificarsi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
c) migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli;
d) prendere contezza di potenziali violazioni del Decreto 231 e/o del Modello Organizzativo 231 adottato dall'Ateneo, secondo i canali di segnalazione e le modalità previste dalla Procedura per le segnalazioni c.d. "Whistleblowing", cui si rinvia per i dettagli, al fine di stabilire eventuali interventi di adeguamento del Modello Organizzativo 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- flussi informativi periodici;
- flussi informativi ad evento/spot.

I flussi informativi sono trasmessi all'OdV mediante un canale di comunicazione dedicato.

Flussi informativi periodici

Dovranno essere comunicate all'Organismo le informazioni rilevanti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile) relative all'attività dell'Ateneo, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati.

Flussi informativi ad evento/spot

I Destinatari del Modello Organizzativo 231 hanno l'obbligo di collaborare per dare piena ed efficace attuazione allo stesso segnalando, immediatamente, ogni condotta anomala e/o atipica (che non costituisca esplicita violazione del Modello Organizzativo 231 ma si discosti significativamente dalle procedure vigenti), nonché eventuali carenze procedurali.

Di seguito si riportano i contatti dell'Organismo di Vigilanza per eventuali comunicazioni aventi rilevanza ex D.Lgs. 231/01:

- indirizzo di posta elettronica: odv231@unipegaso.it;
- indirizzo di posta tradizionale: Organismo di Vigilanza dell'Università Telematica Pegaso S.r.l., presso la sede dell'Ateneo.

Per le segnalazioni di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e concernenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, si rimanda a quanto previsto dal successivo paragrafo 6 e dalla Procedura Whistleblowing approvata dall'Ateneo.

I flussi informativi ad evento/spot indirizzati all'OdV da esponenti dell'Ateneo o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali.

Oltre ai flussi informativi periodici e spot sopra rappresentati, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, tempo per tempo, ulteriori flussi informativi a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo 231 e di cura dell'aggiornamento dello stesso, definendo le relative modalità e tempistiche di trasmissione.

Gli obblighi informativi non comportano per l'OdV un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati nei documenti ed atti che sono inviati all'OdV dalle diverse Strutture Organizzative ma soltanto di quei fenomeni che possano comportare una responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il mancato adempimento all'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura una condotta sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare.

5.9. Raccolta e conservazione delle informazioni e obblighi di riservatezza

L'Organismo di Vigilanza deve conservare ogni informazione, documentazione (compresi i flussi informativi) in un database informatico o cartaceo, custodito in un apposito archivio per un periodo non inferiore ad anni cinque, ovvero determinato in linea con eventuali requisiti di legge applicabili tempo per tempo vigenti.

Tutte le informazioni in possesso dell'Organismo devono essere trattate in conformità al Testo Unico in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196) e al Regolamento generale per la protezione dei dati personali (Regolamento 2016/679, cd. "G.D.P.R.").

L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le informazioni acquisite durante l'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dall'utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli previsti nel Decreto 231.

6. Il Sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing

La disciplina relativa alle segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure operative è stata inizialmente regolamentata dal legislatore con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (di seguito, la "Legge sul Whistleblowing").

La Legge sul Whistleblowing ha introdotto, pertanto, un sistema di tutela nei confronti degli autori delle "segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".

Sulla base di questa normativa, l'Ateneo ha adottato misure idonee ed efficaci per garantire la riservatezza circa l'identità di colui che trasmette al soggetto competente a ricevere, gestire e dare seguito alle segnalazioni informazioni utili per identificare comportamenti difformi dalle prescrizioni poste nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico e nelle procedure operative. Inoltre, al fine di consentire il flusso informativo l'Ateneo ha istituito canali dedicati di comunicazione per la consultazione del soggetto competente a ricevere, gestire e dare seguito alle segnalazioni.

La disciplina del Whistleblowing è stata ulteriormente modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

In particolare, in attuazione della Direttiva, che punta ad armonizzare la disciplina prevista in materia di Whistleblowing nei vari Stati Membri, il D. Lgs. n. 24/2023 prevede in un unico testo normativo standard minimi di protezione e l'introduzione di maggiori garanzie a tutela dei segnalanti, sia nel settore pubblico che in quello privato.

A seguito del predetto intervento normativo, l'art. 6, comma 2 bis, del Decreto 231 è stato modificato e stabilisce che i Modelli di cui al comma 1, lettera a), devono prevedere, ai sensi del Decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

In conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, l'Ateneo si è quindi dotato di specifici canali di segnalazione, idonei a garantire la tutela della riservatezza dei segnalanti e degli altri soggetti meritevoli di protezione ai sensi del D.Lgs. 24/2023, e ha definito, in una apposita Procedura (di seguito "Procedura Whistleblowing"), da intendersi integralmente richiamata nel Modello Organizzativo 231, le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni. La Procedura Whistleblowing è resa disponibile sulla intranet ed è pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ateneo.

Il Gestore delle Segnalazioni, espressamente formato e autorizzato a gestire le Segnalazioni e trattare i relativi dati personali, viene indentificato nel Comitato Whistleblowing.

In conformità al D. Lgs. n. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione adottate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, al fine di favorire la ricezione in forma riservata delle segnalazioni, l'Università Telematica Pegaso ha istituito i seguenti canali dedicati di comunicazione nei confronti del Comitato Whistleblowing:

a) Piattaforma informatica (canale preferenziale)

Piattaforma informatica dedicata denominata EQS Integrity Line messa a disposizione dall'Ateneo. Per l'accesso alla piattaforma è sufficiente collegarsi al link https://Pegaso.integrityline.com/ e seguire la procedura guidata per il rilascio delle necessarie informazioni. La piattaforma consente di inoltrare la segnalazione

attraverso la compilazione di un form preimpostato e la creazione di una password personale che, congiuntamente all'ID (identificativo) della segnalazione creata, consentirà al segnalante di gestire la segnalazione presentata. La piattaforma assicura la massima riservatezza del segnalante, e consente di effettuare anche la segnalazione in forma anonima, con impossibilità di risalire all'autore della stessa.

La piattaforma permette, altresì, di inoltrare la segnalazione attraverso la registrazione di un messaggio vocale che, grazie all'ausilio di effetti sonori, risulterà alterata e non riconoscibile, così da poter garantire la riservatezza del segnalante. La segnalazione mediante messaggistica vocale rimane registrata e conservata con le modalità successivamente indicate.

Inoltre, attraverso la Piattaforma Whistleblowing è possibile altresì presentare una richiesta per effettuare una Segnalazione mediante incontro diretto con un membro del Comitato Whistleblowing. L'incontro verrà fissato dal soggetto contattato in un termine massimo di 7 giorni lavorativi secondo modalità e forme atte a garantire la riservatezza dell'incontro.

b) Posta ordinaria

A mezzo del servizio postale, in busta chiusa, indirizzata al Comitato Whistleblowing presso la sede della Università Telematica Pegaso (Centro Direzionale Isola F2, 80143 Napoli), recante la seguente dicitura: "Riservata personale per il Comitato Whistleblowing".

L'Università Telematica Pegaso garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante (salvi gli obblighi di legge). È altresì assicurata la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ai sensi della Procedura Whistleblowing, il canale preferenziale per le segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 è la piattaforma dedicata EQS Integrity Line, in quanto idonea a garantire il massimo livello di riservatezza e di anonimato tecnico.

Le segnalazioni e la relativa documentazione acquisita per la loro verifica sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione.

Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 a tutela di coloro che segnalino illeciti integra una violazione suscettibile di sanzione disciplinare.

È altresì tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti ai sensi delle leggi vigenti e, in particolare, del Regolamento (UE) n. 679 del 27 aprile 2016 ("General Data *Protection Regulation*" cd. "G.D.P.R."), del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e del D. Lgs. 51/2018.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la riservatezza delle informazioni, sia a tutela del segnalante che del segnalato.

L'Università Telematica Pegaso S.r.l. si impegna a garantire la riservatezza dei segnalanti, in ogni contesto successivo alla segnalazione, e ad impedire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ateneo o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Pertanto, nei confronti del Segnalante che effettua una segnalazione sia interna che esterna o pubblica non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Non costituisce forma di ritorsione o misura discriminatoria di alcun genere l'irrogazione di sanzioni disciplinari nel caso in cui sia stato accertato, anche con sentenza di primo grado, che la segnalazione era infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'ANAC da parte del segnalante. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro che adotterà i provvedimenti di propria competenza.

Le persone segnalanti non incorrono in responsabilità per l'acquisizione delle informazioni segnalate a condizione che tale acquisizione o accesso non costituisca di per sé reato.

7. Il Sistema disciplinare

7.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 indicano, quale condizione necessaria per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo 231 stesso.

Secondo quanto stabilito dalle Linee Guida per la costruzione dei Modelli Organizzativi 231, realizzate da Confindustria nel mese di giugno 2021, è opportuno che il Modello Organizzativo 231 individui nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osserva le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Ne consegue che la definizione di un adeguato sistema disciplinare rappresenta presupposto essenziale della valenza esimente del Modello ex Decreto 231/2001 rispetto alla responsabilità degli enti.

La violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure operative comporta l'applicazione di specifiche sanzioni, puntualmente indicate nell'apposito Sistema disciplinare.

Il Sistema disciplinare prevede sanzioni di natura disciplinare, di carattere conservativo o risolutivo, in caso di violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico o in caso di violazione delle procedure operative. Tali violazioni, infatti, costituiscono inadempienza ai doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, ledono irrimediabilmente il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Costituisce, altresì, violazione del Modello Organizzativo 231 suscettibile di sanzione disciplinare il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante previsti dal Decreto n. 24/2023 a tutela di colui che effettui una segnalazione.

Tali sanzioni si applicano a tutti gli esponenti dell'Università Telematica Pegaso, indipendentemente dal loro ruolo o qualifica. Nei confronti dei terzi saranno esperibili gli appositi rimedi di natura contrattuale.

È sanzionata, inoltre, la condotta negligente degli amministratori e dei responsabili di funzione che, adottando condotte omissive o superficiali, non abbiano fatto quanto in loro potere per impedire la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico e nelle procedure operative.

Le sanzioni disciplinari vanno irrogate a prescindere dal fatto che sia pendente un procedimento penale, in quanto le violazioni delle condotte prescritte nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico nonché la violazione delle procedure operative sono da considerarsi autonome rispetto all'illecito costituente reato: questo al fine del migliore rispetto del precetto normativo che sull'ente incombe.

Pertanto, i principi di tempestività e di immediatezza della sanzione rendono assolutamente sconsigliabile l'irrogazione della sanzione in attesa dell'esito del giudizio instaurato eventualmente davanti al giudice penale. Allo stesso tempo, può ben verificarsi che la violazione di una regola prevista dal Modello Organizzativo 231, dal Codice Etico o dalle procedure operative non costituisca reato, per cui la violazione della regola medesima deve, ovviamente, essere sanzionata a prescindere da qualsiasi procedimento penale.

È compito dell'Università Telematica Pegaso provvedere ad assicurare una corretta informazione sui contenuti del sistema disciplinare attraverso circolari interne o mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

7.2. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico e nelle procedure operative assurgono ad inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto e costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari.

La violazione delle singole disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo 231 da parte dei dipendenti dell'Ateneo costituisce sempre illecito disciplinare.

L'Ateneo chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni di cui vengano a conoscenza.

Ricevuta la notizia relativa alla violazione del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico o delle procedure operative, l'Ateneo intraprende le opportune verifiche al fine di accertare la violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento, è previamente contestato al dipendente l'addebito ed è altresì garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, viene irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

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

La valutazione relativa alla gravità della violazione è realizzata alla luce dei seguenti criteri:

- presenza ed intensità dell'elemento intenzionale;
- entità del pericolo e/o delle conseguenze dannose dell'infrazione per l'Ateneo;
- prevedibilità delle conseguenze;
- tempi e modi dell'infrazione;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- la ripetizione della violazione (recidiva) è un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

In caso di violazione del Modello Organizzativo 231 da parte di personale dipendente non dirigente, l'Organo Amministrativo può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare, si prevede che:

1) Incorre nel provvedimento del richiamo verbale il lavoratore che violi in maniera non grave una delle procedure interne, i principi e le prescrizioni previsti dal presente Modello Organizzativo 231 e dal Codice Etico e/o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme (anche se in maniera non grave) alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti.

2) Incorre nel provvedimento di ammonizione scritta il lavoratore che violi più volte, in maniera non grave, le procedure interne, i principi e le prescrizioni previsti dal presente Modello Organizzativo 231 e dal Codice Etico o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un reiterato comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti.

3) Incorre nel provvedimento della multa di importo non superiore a 3 ore di retribuzione il lavoratore che perseveri nel porre in essere comportamenti in violazione delle procedure interne, dei principi e delle prescrizioni previsti dal presente Modello Organizzativo 231e dal Codice Etico nonostante l'adozione nei suoi confronti dei provvedimenti del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta.

4) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che continui a trasgredire le regole del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure operative, nonostante l'irrogazione di richiami verbali, ammonizioni scritte e multe, e trasgredisca le regole impartite adottando nelle aree a rischio di commissione di reati presupposto un comportamento contrario a quanto richiesto dal Modello Organizzativo 231, in maniera ripetuta.

5) Incorre nei provvedimenti del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento gravemente non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, sempre che tale gravità non legittimi il licenziamento senza preavviso.

6) Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, anche in una sola occasione, un comportamento in gravissima violazione delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, quale, ad esempio, la realizzazione di un reato presupposto.

7.3. Misure nei confronti dei dirigenti (non apicali)

I dirigenti dell'Ateneo, non rientranti nella categoria dei Soggetti Apicali disciplinata nel paragrafo seguente, in occasione dello svolgimento dell'attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare che di far rispettare ai propri collaboratori le regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo 231 e dal Codice Etico.

La violazione da parte dei Dirigenti delle previsioni delineate nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico o nelle procedure operative, o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni impartite nei predetti documenti, determina l'applicazione delle misure disciplinari idonee in conformità a quanto previsto dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti".

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi previsti dal Modello Organizzativo 231;
- mancata o non veritiera evidenza circa l'attività svolta in relazione alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle transazioni, qualora sia tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza nei confronti dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi previsti nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico e nelle procedure operative;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico in ordine ad eventuali violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure operative.

Nei casi di gravi violazioni l'Ateneo potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Nei confronti dei Dirigenti possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto o una sanzione pecuniaria: in caso di violazione non grave di una o più regole previste nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico o nelle procedure operative, che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio per l'Ateneo;
- la sanzione della revoca, totale o parziale, di procure o il licenziamento con preavviso: in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico o delle procedure operative, tale da configurare un notevole discostamento dalle regole del sistema "231" che abbia comportato una significativa esposizione a rischio per l'Ateneo;
- la sanzione del licenziamento senza preavviso: in caso di compimento di reati presupposto o di violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico o delle procedure operative che integrino fatti che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione.

7.4. Misure nei confronti dei Soggetti Apicali

Le sanzioni disciplinari sono comminate anche in caso di violazione del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico o delle procedure operative realizzata da parte dei Soggetti "Apicali[3]" (come definiti dall'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto 231). In particolare, costituiscono presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello Organizzativo 231;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, distribuzione o alterazione della documentazione prevista dalla normativa di Ateneo ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione rilevante;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, alle responsabilità organizzative;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale Soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni suddette da parte di un Amministratore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello Organizzativo 231;
- la revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato all'Ateneo da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste per i Soggetti Apicali o per i dipendenti.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico o delle procedure operative, da parte di uno o più Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa

[3] I soggetti in posizione apicale sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa. L'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01 equipara tali soggetti alle persone che rivestono le medesime funzioni in una «unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale» nonché alle persone «che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo». Ne consegue che possono essere considerati Soggetti Apicali, ad esempio: Amministratori; Direttori generali; Rappresentanti legali a qualsiasi titolo; Vicedirettore; Comitati.

tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, 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 normativa vigente e dallo Statuto.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un altro Soggetto Apicale (Dirigente Apicale), saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL di riferimento), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, gravante sui Soggetti Apicali, comporterà l'assunzione 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.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico o delle procedure operative, da parte dei soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, 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 normativa vigente e dallo Statuto e nel rispetto della normativa civilistica di riferimento.

7.5. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico o delle procedure operative da parte di un membro del Collegio Sindacale – fatte salve in tale ultimo caso le relative responsabilità ai sensi della normativa civilistica - o dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello Organizzativo 231;
- la revoca dell'incarico.

Nel caso dei membri del Collegio Sindacale l'eventuale revoca avverrà nel rispetto della normativa civilistica di riferimento.

Si applicherà la sanzione della diffida qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nel Modello Organizzativo 231, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti.

Si applicherà la sanzione della revoca dell'incarico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto 231; oppure qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto 231.

7.6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ateneo

La violazione da parte di collaboratori, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ateneo delle disposizioni e delle regole di comportamento previste nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico e nelle procedure operative ad essi applicabili è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

7.7. Misure nei confronti del personale docente (ordinario) e ricercatore

In attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, l'Università Telematica Pegaso S.r.l. adotta un sistema disciplinare specifico per il personale docente (ordinario) e ricercatore, basato sul Regolamento interno di disciplina dei docenti e ricercatori dell'Ateneo, che garantisce coerenza con le finalità preventive del Modello Organizzativo 231 a cui si rimanda.

7.8. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/23 e dalle Linee Guida ANAC, l'Ateneo si impegna a garantire la riservatezza sull'identità dei segnalanti, in ogni contesto successivo alla segnalazione e prevede l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei casi di violazioni dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, nei confronti di colui che effettua una segnalazione sia interna che esterna non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 per "ritorsione" si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca, o possa provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

L'art. 17 del Decreto n. 24/2023 esemplifica alcune fattispecie che possono costituire forme di ritorsione, tra cui: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione etc.

L'adozione di misure discriminatorie/ritorsive comporta l'applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, oltre all'invalidità, sul piano civile e giuslavoristico, del provvedimento adottato. Inoltre, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione di cui all'art. 17 del D. lgs. n. 24/2023 sono nulli.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimento ovvero qualunque altra misura ritorsiva, avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta a colui che ha adottato la misura ritorsiva/discriminatoria, l'onere di provare che la stessa sia motivata sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

È prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari anche nei casi in cui la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla.

In conformità al D. Lgs. n. 24/2023, sono applicate sanzioni disciplinari anche qualora non siano istituiti canali di segnalazione, non siano adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero

l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto prescritto nel Decreto n. 24/2023 o quando non sia stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute

La tutela del segnalante sopra descritta non trova applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali circostanze, il segnalante incorre in provvedimenti disciplinari.

7.9. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nei precedenti paragrafi.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli Strutture Organizzative di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello Organizzativo 231.

Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello Organizzativo 231, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso e sentito il Gestore, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello Organizzativo 231. In caso positivo, di concerto con il Gestore, segnala la violazione agli organi di Ateneo competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione in forma anonimizzata alla Struttura Organizzativa People competente ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Con riferimento al personale non dirigente per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti ed ai contratti collettivi applicati.

7.9.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello Organizzativo 231 da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, non legato all'Ateneo da rapporto di lavoro dipendente, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello Organizzativo 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

7.9.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti del personale dipendente non dirigente

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello Organizzativo 231 da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV o il Gestore delle Segnalazioni trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello Organizzativo 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, il Presidente del CdA si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Delegato e/o la Struttura Organizzativa People competente cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti di Ateneo, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

7.9.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello Organizzativo 231 da parte di un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV o il Gestore delle segnalazioni trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio sindacale e all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello Organizzativo 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, il Consiglio di Amministrazione ovvero il Consigliere delegato, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione ovvero il Consigliere all'uopo delegato, cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti di Ateneo, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

7.9.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti del personale docente (ordinario) e ricercatore

Il procedimento disciplinare nei confronti di docenti e ricercatori si articola secondo quanto previsto dal "Regolamento di disciplina dei docenti e ricercatori dell'Ateneo" e si svolge nel rispetto dei principi di contraddittorio, proporzionalità e tempestività a cui si rimanda.

8. Il piano di comunicazione e formazione

L'Ateneo, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione diretto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto 231 e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico.

La comunicazione e la formazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure che l'Ateneo ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti sono tenuti a conoscere, osservare ed attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

8.1. La comunicazione del Modello Organizzativo 231

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello Organizzativo 231 da parte delle risorse presenti ed operanti presso l'Ateneo e di tutti i soggetti che operano per conto dello stesso è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello Organizzativo 231 stesso, oltre che requisito formale richiesto ai fini della sua efficacia esimente. Il personale dell'Ateneo, ad ogni livello, deve essere quindi consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello Organizzativo 231.

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, l'Università Telematica Pegaso dà piena pubblicità al presente Modello Organizzativo 231e al Codice Etico, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello Organizzativo 231.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello Organizzativo 231 dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione di Ateneo ritenuti più idonei.

Il Modello Organizzativo 231, unitamente ai suoi allegati, è comunicato formalmente al personale tramite pubblicazione nella intranet di Ateneo. Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare la presa visione del Modello Organizzativo 231 da parte del personale dell'Ateneo.

8.2. La formazione del personale

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello Organizzativo 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dall'Ateneo, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Le attività di informazione e formazione periodica nei confronti del personale tecnico amministrativo e docente sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato (distinto per dirigenti, dipendenti, dipendenti che operano in specifiche aree a rischio).

I corsi formativi sono di carattere obbligatorio. A tal fine, l'Ateneo, in condivisione con l'OdV, promuove la realizzazione di un piano di formazione specifico dei soggetti destinatari del presente Modello Organizzativo 231, in merito ai contenuti di tale documento e del Decreto 231.

La formazione può essere classificata in generale o specifica.

In particolare, la formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione. La formazione

specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che, per via della loro attività, necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente "a rischio reato".

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello Organizzativo 231 saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

La mancata partecipazione – non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello Organizzativo 231.

La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura dell'Ateneo e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

Il controllo sulla qualità dei contenuti dei programmi di formazione e sulla frequenza obbligatoria degli stessi è affidato alla Struttura Organizzativa People competente.

8.3. L'informativa ai Terzi Destinatari

L'Università Telematica Pegaso promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico anche tra i Terzi Destinatari, prevedendo in particolare la diffusione del Modello Organizzativo 231 alle persone che intrattengono con l'Ateneo rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordina-to, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di accordi commerciali quali ad esempio joint-venture).

In particolare, le Strutture Organizzative di volta in volta coinvolte forniscono ai Destinatari Terzi idonea informativa in relazione all'adozione da parte dell'Ateneo del Modello Organizzativo 231 ai sensi del Decreto 231. L'Ateneo invita, inoltre, i Terzi Destinatari a prendere visione dei contenuti della Parte Generale del Modello Organizzativo 231 e dei principi del Codice Etico, presenti sul sito dell'Ateneo. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello Organizzativo 231 da parte dei Destinatari Terzi aventi rapporti contrattuali con l'Ateneo è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

9. Privacy e Modello Organizzativo 231

Il presente Modello Organizzativo 231 si adegua al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

L'Ateneo ha nominato un *Data Protection Officer ("DPO")* in possesso di specifiche competenze tecniche e professionali oltre che garanzie di inamovibilità, autonomia e indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni. Il DPO deve possedere, altresì, conoscenze specialistiche della normativa.

All'interno dell'Ente, inoltre, sono state adottate le misure di sicurezza in materia di protezione dei dati personali, ed in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo, in relazione a:

- conservazione dei dati relativi al personale dipendente da parte della Struttura Organizzativa People competente in luogo protetto;
- esistenza, all'interno della Direzione IT di Capogruppo, di personale competente addetto alla gestione e manutenzione degli strumenti elettronici;
- back-up dei dati, tramite salvataggio realizzato attraverso server, ubicati in luogo accessibile solo da personale autorizzato con accesso riservato;
- identificazione di ogni utente mediante ID personale ed una password.

Per ogni ulteriore ambito di riferimento si rimanda alle Policy e Procedure in materia di privacy adottate dall'Ateneo.