



# *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*

(Versione sintetica)

This document is the property of Sigmund Freud University. It must not be stored, reproduced or disclosed to others without written authorization of the Company.

Questo documento è proprietà di Sigmund Freud University. Non potrà essere copiato, riprodotto o diffuso a terzi senza la sua autorizzazione.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Sigmund Freud Privat Universität Wien – Sede di Milano  
Sede fiscale: Via Filippo Argelati 40 - 20143 Milano  
Sede operativa: Ripa di Porta Ticinese 77 - 20143 Milano  
Tel: 02-83241854 – e-mail: [privacy@milano-sfu.it](mailto:privacy@milano-sfu.it)  
P.IVA: 13386350964 C.F.: 13386350964

## INDICE

INDICE .....	2
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	3
1.1. La “colpa di organizzazione” e lo scopo del Modello Organizzativo e Gestionale di Sigmund Freud University .....	3
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI Sigmund Freud University .....	6
2.1. Sigmund Freud University .....	6
2.2 La Governance e la struttura organizzativa di Sigmund Freud University.....	6
2.3 Gli strumenti di Governo adottati dall’Università.....	7
3. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE .....	10
3.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale. ....	10
3.2 La metodologia di Risk Assessment. ....	12
3.3 I Destinatari del Modello.....	13
4. CODICE ETICO (CODE OF CONDUCT) .....	15
5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	16
5.1 Nomina e requisiti dei membri dell’Organismo di Vigilanza.....	16
5.2 Funzioni e poteri.....	17
5.3 Segnalazioni Whistleblowing.....	20
5.4 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari. ....	21
5.5 Obbligo di informazione nei confronti dell’OdV: flussi informativi.....	22
6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE .	23
6.1 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner .....	23
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
7.1 Codice di Condotta e Regolamento Disciplinare degli studenti della sede di Milano.....	25
PARTE SPECIALE.....	27

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

#### 1.1. La “colpa di organizzazione” e lo scopo del Modello Organizzativo e Gestionale di Sigmund Freud University

Il presente Modello Organizzativo e Gestionale (MOG) ha l’obiettivo primario di prevenire la responsabilità amministrativa da reato di Sigmund Freud University e, in particolare, di contribuire ad evitare il fenomeno della c.d. “colpa di organizzazione”.

La colpa di organizzazione è, infatti, il paradigma per l’attribuzione della responsabilità 231 alle aziende e si configura in presenza di carenze nelle cautele organizzative, intese quali misure preventive o di controllo che l’ente avrebbe dovuto adottare per impedire o dissuadere la commissione di reati<sup>1</sup>.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha ribadito in più occasioni che la colpa di organizzazione “è fondata sul rimprovero derivante dall’inottemperanza da parte dell’ente dell’obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo”<sup>2</sup>.

La colpa di organizzazione rappresenta, pertanto, una violazione delle regole cautelari che un ente è tenuto a mettere in atto per evitare rischi di illeciti penali. In altre parole, un ente può essere ritenuto responsabile ex D.Lgs. 231/2001 per i reati direttamente commessi da propri collaboratori, a causa della mancanza di adeguate misure organizzative di prevenzione che avrebbero consentito di evitare tali illeciti.

<sup>1</sup> In tal senso vd. Santoriello C., Responsabilità da reato degli enti: problemi e prassi, Giuffrè Editore, Milano, 2023, secondo il quale la colpa di organizzazione si configura “in presenza di carenze nella strutturazione delle cautele organizzative che abbiano in concreto contribuito alla realizzazione dell’illecito penale della persona fisica”.

<sup>2</sup> Così, tra le tante, la Corte di Cassazione, Sezione IV penale, sentenza n. 51455/2023.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Il MOG di S.F.U. si prefigge, quindi, di implementare un sistema di controllo interno che, attraverso la definizione di procedure, cautele e responsabilità chiare possa prevenire ogni rischio di illecito, proteggendo l'Università da eventuali danni derivanti da responsabilità amministrativa da reato. In particolare, l'adozione di un MOG ben strutturato rappresenta una misura fondamentale per evitare che eventuali errori o negligenze possano sfociare in illeciti. Seguendo le linee guida tracciate dal Legislatore e le indicazioni delle principali sentenze, il Modello mira a garantire che tutti i livelli dell'organizzazione siano coinvolti in un processo di gestione del rischio e che le risorse siano allocate in modo tale da prevenire qualsiasi possibilità di illecito.

La responsabilità dell'ente può essere evitata attraverso un'organizzazione adeguata e una gestione rigorosa dei rischi. In tal senso, va precisato che il MOG di Sigmund Freud University si inserisce in un contesto in cui l'Università si sta dotando di importanti misure di prevenzione e controllo. S.F.U, infatti, ha avviato un processo di implementazione di adeguati presidi interni, tra cui, a titolo esemplificativo, l'adozione di procedure scritte e formalizzate. Tali misure rappresentano il risultato di un impegno costante volto a garantire l'efficacia del sistema di controllo interno e a minimizzare il rischio di responsabilità derivante da una possibile "colpa di organizzazione".

Un ulteriore elemento rilevante nella struttura organizzativa della S.F.U. è la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'ente, frutto di un'organizzazione strutturata e di un costante coordinamento con la sede di Vienna. L'assegnazione delle funzioni avviene in modo preciso e trasparente, garantendo il corretto svolgimento delle attività e il presidio dei processi sensibili. Questo assetto organizzativo consente di ridurre il rischio di sovrapposizioni, ambiguità o

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

omissioni, elementi che – secondo la giurisprudenza – possono configurare una “colpa di organizzazione” e, di conseguenza, determinare una possibile responsabilità dell’ente.

Come anticipato, il MOG si inserisce in un sistema di misure preventive e di controllo, con lo scopo di garantire un ulteriore livello di protezione, contribuendo a una più efficace prevenzione dei comportamenti illeciti all’interno dell’organizzazione. A tal proposito, rileva evidenziare come la giurisprudenza della Suprema Corte abbia ribadito, in numerose occasioni, l’importanza di una valutazione puntuale e specifica del concreto assetto organizzativo e degli strumenti adottati al fine della prevenzione del rischio-reato concretizzatosi nel caso concreto.

Con l'adozione di questo Modello, che non si configura come un semplice strumento di compliance ma elemento dinamico e aggiornabile, l’Università intende continuare a migliorare e perfezionare il proprio sistema di governance, la propria organizzazione e i relativi aspetti gestionali, dimostrando concretamente l’adozione delle cautele necessarie a prevenire l’insorgere di reati.

Alla luce di quanto sopra, è possibile affermare che Sigmund Freud University è fermamente impegnata nella creazione di una cultura della legalità e della responsabilità, che passa attraverso l'adozione di strumenti organizzativi chiari, efficaci e conformi alle normative di riferimento, nonché attraverso un continuo monitoraggio dell'efficacia delle politiche adottate.

Il presente MOG si inserisce in questo contesto organizzativo.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI Sigmund Freud University**

### **2.1. Sigmund Freud University**

Sigmund Freud University è un'Università internazionale privata con sede principale a Vienna e un network di sedi distaccate a Milano, Berlino, Linz, Lubiana e Parigi.

La Sigmund Freud University conta oggi circa 5000 studenti e affianca alle attività didattiche interventi clinici in ambulatori di Psicologia per adulti, bambini e migranti per un totale di circa 2500 utenti l'anno.

Dall'incontro tra la consolidata tradizione viennese e un gruppo di qualificati professionisti, ricercatori, psicologi e psicoterapeuti italiani, nel 2014 nasce SFU Milano, sede italiana della Sigmund Freud University.

### **2.2 La Governance e la struttura organizzativa di Sigmund Freud University**

Secondo lo Statuto fondante, i principali organi di governo di tutte le attività della Sigmund Freud Privat Universität (Sigmund Freud University) sono: il Rettorato, il Consiglio dell'Università e il Senato.

Il Rettorato: Esercita la funzione direttiva dell'Università e a esso fanno riferimento gli altri organi per decisioni relative a proposte di modifiche allo Statuto, piani di sviluppo e piani organizzativi. Al Rettorato compete l'elezione dei membri direttivi delle Facoltà, la definizione degli obiettivi delle Facoltà e l'istituzione di nuove Facoltà, così come la nomina di Associate Professors o Full Professors. Il Rettorato è inoltre responsabile della preparazione delle domande di autorizzazione per Corsi di studio e della formulazione del budget per Facoltà e per altre unità organizzative; elegge, altresì, tutti i membri direttivi della Clinica.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Al Rettorato sottostanno tutte le strutture organizzative che fanno parte dell'Università. Sono di competenza del Consiglio accademico la discussione sui piani di sviluppo, sui piani organizzativi e sul protocollo annuale redatto dal Rettorato.

Il Consiglio: approva le modifiche allo Statuto decise dal Senato accademico ed elegge il Rettore. I membri del Consiglio accademico non intrattengono altri rapporti professionali con l'Università e ricoprono un mandato di cinque anni.

Il Senato accademico: svolge un ruolo importante per la discussione di modifiche allo Statuto, piani di sviluppo e piani organizzativi. Convoca i membri del Consiglio accademico e il Rettore, al quale può revocare il mandato; elegge i Vicerettori ed approva i regolamenti sull'insegnamento, i regolamenti d'esame, l'assegnazione dei docenti, l'approvazione di percorsi di studio e la discussione sull'istituzione di nuove Facoltà. Nel Senato accademico sono rappresentate tutte le Facoltà, rispettivamente tramite un Professore ordinario, un docente o ricercatore che non sia professore ordinario e uno studente. Fanno inoltre parte del Senato accademico due addetti del personale amministrativo e un componente della Clinica psicoterapeutica dell'Università.

### 2.3 Gli strumenti di Governo adottati dall'Università

L'Università si è, inoltre, dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il funzionamento quali:

- **Statuto** - che, conformemente a quanto previsto dalla legge, contempla diverse previsioni relative al governo dell'università ed al corretto svolgimento delle sue funzioni;

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

- **Sistema di deleghe e procure** - che individua, mediante l'assegnazione di deleghe e procure, specifici poteri per rappresentare o impegnare l'Università.

**Gli atti di delega o conferimento di poteri di firma forniscono, quindi, le seguenti indicazioni:**

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
  - soggetto delegato;
  - i poteri di firma;
  - oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita le tipologie di atti e di attività;
  - il limite di valore entro cui il procuratore è legittimato ad esercitare il potere conferitegli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione universitaria;
  - durata della delega.
- **Organigramma** - che consente di comprendere la struttura di S.F.U., la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
  - **Procedure interne, processi interni e sistemi informatici** - che regolamentano lo svolgimento delle attività e dei processi più rilevanti che vengono svolte dall'Università.

In questo contesto, pertanto, l'Università assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia tracciata, verificabile, documentata, coerente, congrua;

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Resta inteso che le procure e le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

### 3. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

Il Modello si pone come obiettivo principale la prevenzione del rischio reati all'interno dell'Università, attraverso un sistema strutturato e organico di formazione, di procedure e di controlli finalizzato inoltre ad una costante crescita culturale.

Il Modello prende in considerazione tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale degli enti, affrontando in modo specifico i reati legati alle attività che il Risk assessment ha permesso di individuare quali maggiormente esposte al rischio di commissione (cd. "attività sensibili").

Il Modello Organizzativo e Gestionale dell'Università, quale sistema aperto e dinamico, nonché "*abito su misura*", personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà, volto a prevenire la commissione di reati, costituisce un salto di qualità per la crescita della cultura della legalità, della propria immagine e della propria imprenditorialità.

#### 3.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

Il Modello Organizzativo e Gestionale è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/2001 e fa riferimento all'organizzazione dell'Università;
- Parte Speciale, il cui contenuto è suddiviso in fascicoli a seconda dei diversi processi in essere presso l'università e prevede i principi comportamentali adottati al fine di prevenire la commissione di reati.

Il presente Modello è quindi costituito dalla Parte Generale e da tante Parti Speciali quanti sono i reati risultanti maggiormente rilevanti per l'Università a seguito del

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Risk Assessment, oltre agli Allegati 1 (Allegato Normativo) 2 (Code of Conduct), 3 (Sistema Disciplinare), 4 (Elenco reati presupposto), 5 (Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza) che sono parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale.

Più precisamente il Modello Organizzativo e Gestionale:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti posti in essere, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione di SFU;
- riconosce all'Organismo di Vigilanza un ruolo strategico ed operativo essenziale per la prevenzione dei reati e in tal senso ne fissa le caratteristiche e i principi operativi tramite un Regolamento (allegato 5);
- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici universitari e dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare (Allegato 2) che costituisce un ulteriore tassello per un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori di S.F.U. attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

- prevede, ai sensi del D.Lgs. 24/2023 dei canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente”. Di conseguenza, l’adozione, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza dell’Organo Amministrativo.

### 3.2 La metodologia di Risk Assessment.

La redazione del risk assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all’interno dell’Università, rappresenta il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero “*abito su misura*”, occorre conoscere in modo efficace la realtà societaria per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato, evitando di predisporre mappature meramente compilative e asettiche, sprovviste di qualsiasi valutazione sull’intensità del rischio reato e sul suo grado di avveramento all’interno dell’Università.

Da ciò deriva la necessità di un flusso informativo multidimensionale che si risolva sia nell’analisi dell’apparato documentale societario, sia nell’analisi delle funzioni e delle attività svolte, attraverso l’attuazione di colloqui e interviste ai diversi responsabili.

Si ritiene infatti che l’apparato documentale non sempre rappresenti la quotidianità e la dinamicità della vita organizzativa e che spesso questa sia colta in modo più

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

efficace anche, o soprattutto, attraverso i racconti di chi ne è protagonista, rischiando altrimenti di non cogliere aspetti essenziali per la costruzione di un Modello concreto ed efficace. Il presente Modello è quindi stato predisposto dopo aver svolto un accurato risk assessment secondo la metodologia sopra descritta.

In merito al risk assessment, si ritiene opportuno precisare che il livello di rischio indicato è un livello di **rischio potenziale** che ha lo scopo di orientare l'Università verso un Modello Organizzativo e Gestionale che prescindendo parzialmente dalla sua virtuosità e dai presidi già adottati, in un'ottica di approccio preventivo.

Allo stesso modo, è compito dell'Organismo di Vigilanza adeguare in maniera dinamica il Modello effettuando un risk assessment costante anche sulla base di interviste, confronti e verifiche orali sull'applicazione dei principi e dei protocolli previsti.

### 3.3 I Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nell'Università, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'università, operano su mandato della medesima o sono legati all'Università da rapporti aventi caratteri di continuità.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, l'Università ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Università.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------



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

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

#### 4. IL CODICE ETICO (CODE OF CONDUCT)

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Code of Conduct, elemento essenziale del Modello Organizzativo e parte integrante dello stesso, indica i principi generali e le regole comportamentali cui l'Università riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso. Il complesso delle regole, contenute nel Codice, mira anche a vincolare i rapporti con soggetti terzi, enti associati o partner, nonché a proteggere la reputazione dell'Università, assicurando, al contempo, un approccio etico nello svolgimento delle diverse attività.

Al fine di garantire una piena effettività delle previsioni del Codice, sono tenuti all'osservanza dei principi etici e delle norme di comportamento ivi indicati: gli amministratori, i sindaci / il revisore (i.e. i componenti degli organi sociali di governo o di controllo), tutti i dipendenti e i lavoratori in generale, nonché tutti coloro che, pur esterni all'Università, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, con essa.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

## 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per poter usufruire dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, oltre all'adozione del Modello Organizzativo e Gestionale, l'Università deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. È, infine, necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa e sistematica, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati.

### 5.1 Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo che individua i membri dell'Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità. L'OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purché si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomi, in grado di garantire l'applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

Come meglio specificato nello Statuto dell'OdV, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale, vi sono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV. A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel D. Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno dell'Università incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza è parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale dell'Università, così come il Regolamento dell'OdV (Allegato 5).

## 5.2 Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello Organizzativo e Gestionale. In particolare, è affidato all'OdV il compito di vigilare su:

- **adeguatezza del Modello:** il Modello deve essere adeguato alla realtà cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- **effettività del Modello:** ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Università corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia del Modello:** ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- **aggiornamento del Modello** al fine di garantire la sua adeguatezza ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura organizzativa di S.F.U..

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura societaria. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre l'Università a rischio di reato;

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni qualora necessario, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili e per:
  - o tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - o verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
  - o garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
  - o raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
  - o promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
  - o interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

- riferire periodicamente all'organo amministrativo in merito all'attuazione delle politiche per l'attuazione del Modello.

L'attività di costante verifica dell'OdV deve tendere in una duplice direzione:

a) qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- sollecitare i soggetti coinvolti al rispetto del Modello di comportamento;
- rilevare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello;

b) qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, e pertanto il Modello risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà compito dell'Organismo segnalare la necessità di un aggiornamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Inoltre, l'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01 espressamente stabilisce che i Modelli Organizzativi e Gestionali prevedano, 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 idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo e Gestionale stesso, ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Resta fermo il dovere dell’OdV di prendere in esame i flussi informativi periodici e ad evento previsti dal Modello Organizzativo, oltre ad eventuali segnalazioni Whistleblowing, che dovessero pervenire tramite il canale di segnalazione interno predisposto, nel rispetto della procedura adottata a cui si rinvia.

### 5.3 Segnalazioni Whistleblowing.

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, SFU ha predisposto un canale interno di segnalazione e individuato il nominato OdV quale Gestore delle segnalazioni. Tramite il canale di segnalazione interna predisposto possono essere trasmesse segnalazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato da S.F.U., incluse violazioni del Codice Etico (Code of Conduct).

Le segnalazioni interne devono essere effettuate attraverso i canali dedicati, come descritti in Procedura, e possono essere rese anche in forma anonima.

Per il dettaglio si rinvia all’apposita Procedura whistleblowing adottata che qui si intende integralmente richiamata, e a cui è data debita pubblicità, tramite pubblicazione sul sito web e affissione nei luoghi di lavoro.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico (Code of Conduct) adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l’obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

I lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico (Code of Conduct), pone in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

#### **5.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di:

- relazionare annualmente in merito all'attuazione del Modello da parte dell'Università;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative accertate nel corso della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente all'organo amministrativo in merito alle proprie attività.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso la sede dell'Università in un apposito armadio non accessibile a terzi custodito presso l'ufficio del referente dell'OdV interno all'Università.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Nel caso in cui soggetti terzi dovessero chiedere copia dei verbali e/o delle relazioni dell'OdV, quest'ultimo dovrà essere contattato e a sua volta coinvolgerà l'organo amministrativo che è l'unico soggetto che ha il potere di autorizzare o meno la diffusione dei citati documenti dell'OdV verso l'esterno.

### **5.5 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi.**

Fermo quanto previsto in materia di segnalazioni Whistleblowing, di cui sopra, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza;
- eventuali informazioni espressamente richieste dall'Organismo di Vigilanza, o a cadenza periodica o ad evento.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

## 6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

L'Università riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta. A tal fine, si impegna ad effettuare, destinando risorse tanto finanziarie quanto umane, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione è coordinata dall'Organismo di Vigilanza e sarà articolata attraverso piani formativi, sia di carattere generale che specifico, predisposti in base ai rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità.

### 6.1 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni all'Università, quali ad esempio, fornitori, consulenti e Partner, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo e Gestionale, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

## 7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello Organizzativo e Gestionale può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare. Ulteriori sanzioni sono riconosciute nei confronti degli amministratori, dei componenti gli organi di controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza, dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partners in generale.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico (Code of Conduct) e delle misure previste dal Modello Organizzativo e Gestionale e delle disposizioni previste dal d.lgs. 24/2023, da parte di lavoratori dipendenti e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico (Code of Conduct) e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nel Sistema disciplinare (Allegato 3).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il sistema disciplinare, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, ove applicabili, ed è caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e della contrattazione collettiva di settore, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Per il dettaglio si rinvia all'allegato 2, da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo e Gestionale.

### **7.1 Codice di Condotta e Regolamento Disciplinare degli studenti della sede di Milano**

Il Codice di Condotta e Regolamento Disciplinare adottato dalla sede di Milano della Sigmund Freud Privat Universität (SFU) definisce i principi di comportamento e le procedure sanzionatorie applicabili a tutti gli studenti iscritti, inclusi quelli

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

partecipanti ad attività esterne o provenienti da altri atenei in convenzione. Il regolamento promuove valori fondamentali quali integrità, correttezza, rispetto reciproco, inclusività e responsabilità individuale, ponendosi l'obiettivo di tutelare il buon andamento delle attività formative e la reputazione dell'istituzione.

Sono previste specifiche disposizioni per contrastare comportamenti illeciti quali il plagio, la falsificazione di documenti, l'uso improprio di strumenti informatici, la violazione delle regole durante esami o valutazioni, nonché atti di discriminazione, molestie, uso di sostanze vietate o danneggiamento delle strutture. In caso di infrazione, il Direttore della sede valuta la fondatezza della segnalazione e, ove necessario, avvia un procedimento disciplinare, garantendo allo studente il diritto al contraddittorio e alla difesa.

Le sanzioni, graduate in base alla gravità dei fatti accertati, possono consistere in ammonizioni scritte, sospensioni temporanee da attività o spazi universitari, fino all'espulsione. Le infrazioni commesse durante i soggiorni presso la sede di Vienna sono disciplinate anche dalle norme locali ("House Rules"). Il regolamento, che costituisce parte integrante dell'ordinamento interno dell'Ateneo, è soggetto a pubblicazione ufficiale e può essere oggetto di modifiche previo nulla osta da parte del Rettore.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

## PARTE SPECIALE

### Introduzione

La Parte Speciale del Modello Organizzativo e Gestionale riporta i principi di comportamento che devono essere osservati dai Destinatari, nella misura in cui siano coinvolti nello svolgimento di attività riconducibili ai Processi a Rischio. La Parte Speciale analizza le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001, con particolare attenzione a quelle ritenute maggiormente sensibili sulla base del risk assessment condotto.

Si evidenzia, infine, che dall'analisi dei rischi effettuata, è risultato irrilevante il rischio di commissione, all'interno dell'Università, di alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto.

### Obiettivi e Destinatari della parte speciale

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per l'università, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

A tal fine, si ritiene fondamentale che gli stessi siano conosciuti, tanto nella loro formulazione letterale-legislativa, quanto nella loro possibile traducibilità in comportamenti ed esempi concreti.

La presente parte speciale ha, inoltre, lo scopo di indicare norme di comportamento e principi che tutti i Destinatari sono chiamati a rispettare in un'ottica di prevenzione del rischio di commissione di reati che comportano la responsabilità penale dell'ente. S.F.U., nell'esercizio della propria attività, si impegna a gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione - ad esempio il MUR - in modo trasparente e responsabile, in linea con i principi di buona amministrazione e con le *best practices* consolidate.

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------



**NOTA:**

La Parte Speciale, articolata in fascicoli separati per ciascun processo rilevante, non viene pubblicata unitamente al documento MOG ma resta a disposizione e consultabile dietro richiesta scritta da inviare a [privacy@milano-sfu.it](mailto:privacy@milano-sfu.it).

250422MOG-ModelloOrganizzativo	Data emissione: 22.04.2025	Data approvazione:22.04.2025	Revisione: 0
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	--------------

Sigmund Freud Privat Universität Wien – Sede di Milano  
Sede fiscale: Via Filippo Argelati 40 - 20143 Milano  
Sede operativa: Ripa di Porta Ticinese 77 - 20143 Milano  
Tel: 02-83241854 – e-mail: [privacy@milano-sfu.it](mailto:privacy@milano-sfu.it)  
P.IVA: 13386350964 C.F.: 13386350964