



CINECA

Casalecchio di Reno, rev. 23 Gennaio 2023

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23/01/2023

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	6
1.1	Il Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	6
1.2	Sanzioni	8
1.3	Delitti tentati e delitti commessi all'estero	9
1.4	Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità del giudice.....	10
1.5	Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	10
2	LA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190	11
3	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CINECA	13
3.1	Obiettivi e Mission del Consorzio	13
3.2	Modello di governance	14
3.3	Assetto organizzativo	15
3.4	Motivazioni di CINECA nell'adozione del Modello e destinatari ..	15
3.4.1	<i>Finalità del Modello</i>	16
3.4.2	<i>Modalità operative di gestione dei rischi</i>	17
3.5	Struttura del Documento	20
3.6	Elementi del Modello	22
3.7	Modifiche ed integrazioni del Modello	24
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4.1	La composizione e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza	25
4.2	Requisiti di eleggibilità - rinuncia, sospensione, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza	26
4.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	29
4.4	Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Consortili	31
4.5	Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	32
4.5.1	<i>Obblighi di informativa</i>	34
4.5.1.1	<i>Obblighi di informativa ad hoc</i>	34
4.5.1.2	<i>Obblighi di informativa periodica</i>	35
4.6	Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV	35
4.7	Successione tra ODV	36

5	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO	36
5.1	Informazione e formazione del personale	36
5.2	Informativa a terzi	37
6	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	37
6.1	Principi generali	37
6.2	Procedimento di applicazione delle sanzioni.....	39
6.2.1	<i>Il procedimento disciplinare nei confronti dei Dipendenti..</i>	<i>39</i>
6.2.1.1	<i>Dipendenti non dirigenti.....</i>	<i>39</i>
6.2.1.2	<i>Dirigenti.....</i>	<i>41</i>
6.2.2	<i>Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori.....</i>	<i>42</i>
6.2.3	<i>Il procedimento disciplinare nei confronti dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>42</i>
6.2.4	<i>Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del Modello</i>	<i>43</i>
6.3	Sanzioni /misure previste	43
6.3.1.1	<i>Dipendenti non dirigenti.....</i>	<i>44</i>
6.3.1.2	<i>Dirigenti.....</i>	<i>44</i>
6.3.2	<i>Misure nei confronti degli Amministratori, dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti o dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>45</i>
6.3.3	<i>Misure nei confronti dei terzi destinatari del Modello</i>	<i>45</i>
7	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE	47
8	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	48
9	AREE A RISCHIO REATO	52
10	ACQUISIZIONE ED ESECUZIONE DEI CONTRATTI ATTIVI	53
10.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	53
10.2	Attività a rischio e Strutture coinvolte	59
10.3	Protocolli di controllo specifici	59
11	PROGETTI FINANZIATI E RICERCA & SVILUPPO	62
11.1	Descrizione del potenziale Profilo di Rischio	62
11.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	65
11.3	Protocolli di controllo specifici	65
12	SISTEMI INFORMATIVI.....	67

12.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	67
12.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	74
12.3	Protocolli di controllo specifici	75
13	ACQUISIZIONE, PROGRESSIONE E GESTIONE DEL PERSONALE.....	79
13.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	79
13.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	86
13.3	Protocolli di controllo specifici	87
14	AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	91
14.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	91
14.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	99
14.3	Protocolli di controllo specifici	100
15	BUDGET, CONTABILITÀ, BILANCIO E FISCALITÀ	104
15.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	104
15.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	109
15.3	Protocolli di controllo specifici	110
16	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	112
16.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	112
16.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	118
16.3	Protocolli di controllo specifici	118
17	AFFARI SOCIETARI.....	121
17.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	121
17.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	124
17.3	Protocolli di controllo specifici	124
18	PRE-CONTENZIOSO E CONTENZIOSO	127
18.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	127
18.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	128
18.3	Protocolli di controllo specifici	129
19	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	129
19.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	129
19.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	131
19.3	Protocolli di controllo specifici	131
20	TEMATICHE AMBIENTALI	151
20.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	151
20.2	Attività a rischio e Direzioni/Funzioni coinvolte	153

20.3	Protocolli di controllo specifici	153
21	PRODUZIONE, GESTIONE E CORREZIONE DEI TEST PER I CONCORSI	159
21.1	Descrizione del potenziale profilo di rischio.....	159
21.2	Attività a rischio e strutture/funzioni coinvolte.....	161
21.3	Protocolli di controllo specifici	162

ALLEGATI

1. Codice Etico
2. Struttura Organizzativa
3. Format della dichiarazione periodica
4. Valutazione e trattamento dei rischi 231
5. Tabella di sintesi dell'applicabilità dei reati - D.lgs. 231/2001

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1 Il Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o “D.lgs. 231/2001” o “D.lgs. 231/01”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico di società ed associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate “Enti”), per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Prima dell’entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale, posto dall’art. 27 della Costituzione, precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente, ovvero per l’obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell’ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.p.).

La responsabilità dell’Ente ad oggi sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle tipologie di condotte illecite richiamate espressamente nel Decreto (o da altre norme) come fonte di responsabilità dell’Ente ai sensi del Decreto. Nel seguito si riporta l’elenco degli illeciti considerati e ritenuti applicabili alle attività di Cineca;

- Articolo 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente

- pubblico e frode nelle pubbliche forniture” (articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.lgs. n. 75/2020);
- Articolo 24-bis “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” (articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019);
 - Articolo 24-ter “Delitti di criminalità organizzata” (articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015);
 - Articolo 25 “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio” (modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020);
 - Articolo 25-ter “Reati societari” (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.lgs. n.38/2017);
 - Articolo 25-septies “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” (articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018);
 - Articolo 25-octies “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021);
 - Articolo 25-octies.1 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti” (articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021);
 - Articolo 25-novies “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009);
 - Articolo 25-decies “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009);
 - Articolo 25-undecies “Reati ambientali” (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.lgs. n. 21/2018);
 - Articolo 25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161);
 - Articolo 25-quinquiesdecies “Reati tributari” (articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020);
 - Articolo 25-sexiesdecies “Contrabbando” (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020);

Per il dettaglio dei singoli reati si rimanda all’Allegato 5 “Tabella di sintesi dell’applicabilità dei reati - D.lgs. 231/2001”.

1.2 Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fatti salvi i casi di interdizione definitiva richiamati dall'articolo 16 del Decreto), hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti:
 - in posizione apicale; ovvero
 - sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare, quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi

che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 D.lgs. 231/2001).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258 ed un massimo di euro 1.549. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 D.lgs. 231/01).

Oltre alle sanzioni sopra riportate, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità dei valori equivalenti, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

1.3 Delitti tentati e delitti commessi all'estero

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nell'ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. 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. Si tratta di un'ipotesi particolare di c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, co. 4, c.p.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai suddetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità del giudice

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, per regola, è ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale.

Il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

1.5 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali che da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*" idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche "*Modello*");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente (di seguito "*Organismo di Vigilanza*", "*Organismo*" o "*OdV*"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 del D.lgs. 231/2001 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le **attività** nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere **canali di segnalazione** e adeguate tutele per i segnalanti.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

2 LA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono

state approvate le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* (c.d. *"Legge Anticorruzione"*) e di seguito anche *"Legge 190/2012"* o *"Legge"*), al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- ridurre l'opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Nel corso degli anni la Legge è stata modificata ed integrata da successive normative, nonché oggetto di determinazioni a cura dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche *"ANAC"*). Tra i vari soggetti tenuti al rispetto della Legge Anticorruzione, risultano anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico, tenuti ad adottare misure di prevenzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 231/01.

Si precisa che il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia; difatti come si legge già nel primo Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche *"PNA"*): *"Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo."*

CINECA, in quanto società di diritto privato in controllo pubblico, ha nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e ogni anno adotta il proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Nell'ambito delle attività di rispettiva competenza, sono definiti flussi informativi tra il Responsabile per la prevenzione e la trasparenza e l'Organismo di vigilanza ex d.lgs. 231 ed è assicurato coordinamento nelle rispettive attività di verifica.

3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CINECA

3.1 Obiettivi e Mission del Consorzio

Il Consorzio Interuniversitario CINECA (di seguito denominato “CINECA” o “Consorzio”), è stato costituito per iniziativa del Ministero della Pubblica Istruzione ed in forza della Convenzione sottoscritta, in data 14 luglio 1967, dai Rettori, pro tempore, delle Università di Bologna, Firenze, Padova e dal Rettore dell’Istituto Universitario di Economia e Commercio e di Lingue e Letterature Straniere di Venezia, ai sensi degli articoli 60 e 61 del RD 31 Agosto 1933, n. 1592.

Allo stato attuale vi fanno parte:

- i fondatori;
- il Ministero dell’Istruzione e il Ministero dell’Università e della Ricerca,
- le Università statali e gli Enti di ricerca pubblici che sono entrati a farne parte successivamente, quali risultano dalle delibere assunte dai competenti organi del Consorzio.

Il Consorzio ha personalità giuridica di diritto privato in controllo pubblico, non ha scopo di lucro, ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell’Università (MUR) e della Ricerca e del Ministero dell’Istruzione (MI).

Oggi CINECA è il maggiore centro di calcolo in Italia, uno dei più importanti a livello mondiale. Lo scopo primario del Consorzio è la realizzazione di servizi informatici innovativi per i Consorziati, al fine di renderli più efficienti e moderni, nella maniera economicamente più vantaggiosa, mediante la valorizzazione di tecnologie e la condivisione degli obiettivi di sviluppo.

Il Consorzio rappresenta, nell’esclusivo interesse degli Enti consorziati ed in esecuzione o comunque in conformità alle decisioni di affidamento o di incarico provenienti da tali Enti, lo strumento organizzativo specializzato, appositamente costituito ed operante per lo svolgimento delle seguenti attività:

- fornire servizi informatici e l’organizzazione delle procedure connesse alla realizzazione degli stessi al Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR), al Ministero dell’Istruzione (MI) , alle Università e agli altri soggetti consorziati, alla comunità scientifica e al settore dell’istruzione pubblica, perseguendo l’efficacia e l’efficienza degli stessi, nel rispetto dei criteri di economicità realizzata anche attraverso la determinazione dei costi che tenga conto della replicabilità delle soluzioni individuate con l’obiettivo di riduzione degli oneri a carico dei Consorziati;
- favorire lo sviluppo di soluzioni omogenee e condivise nell’ottica di sviluppare piattaforme integrate a supporto del sistema nazionale della

ricerca e dell'istruzione, con particolare riferimento al MUR e MI e alle Università;

- sviluppare infrastrutture di calcolo e servizi applicativi per i Consorziati con l'obiettivo di una riduzione dei costi a carico dei Consorziati attraverso idonei criteri di condivisione delle soluzioni;
- promuovere l'utilizzo dei più avanzati sistemi di elaborazione dell'informazione a sostegno della ricerca scientifica e tecnologica, pubblica e privata, e delle sue applicazioni;
- garantire i servizi per l'infrastruttura ad alte prestazioni al sistema nazionale della ricerca e l'accesso alla rete europea dei centri di calcolo scientifico ad alte prestazioni, partecipando alle relative iniziative comunitarie in rappresentanza del sistema nazionale della ricerca ove incaricati dalle autorità nazionali competenti;
- favorire il trasferimento di soluzioni tecnologiche di avanguardia ai Consorziati e al sistema paese, anche promuovendo la costituzione di nuove iniziative e favorendo le iniziative delle Università e degli Enti di ricerca consorziati;
- elaborare, predisporre e gestire, nell'interesse dei Consorziati, tecnologie e soluzioni che garantiscano l'interoperabilità e la cooperazione applicativa tra i sistemi sviluppati per i Consorziati e quelli delle pubbliche amministrazioni;
- sviluppare ricerche per l'utilizzo più efficace delle potenzialità disponibili.

È consentita la messa a disposizione delle risorse tecnologiche e dei servizi di cui in elenco, anche ad enti pubblici non consorziati o ad enti privati sulla base di apposite convenzioni o contratti, purché con carattere di marginalità, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, qualora funzionali al miglior perseguimento degli scopi consortili.

3.2 Modello di governance

Il modello di governance di CINECA è così articolato:

- Assemblea Consortile: esercita le funzioni di indirizzo strategico e di controllo nei confronti degli altri organi consortili, anche al fine del controllo analogo congiunto ed è competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e/o dallo Statuto;
- Consulta Consortile: organo tecnico di consulenza e supporto dell'Assemblea Consortile per gli argomenti oggetto di delibera da parte della stessa;

- Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “CdA”): cui spettano tutte le competenze di amministrazione ordinaria e le proposte relative all’amministrazione straordinaria da sottoporre all’Assemblea Consortile;
- Presidente: rappresenta legalmente il Consorzio ed esercita ogni attribuzione a lui assegnata dalla legge o dall’Assemblea Consortile;
- Direttore Generale: responsabile del raggiungimento degli obiettivi di gestione del Consorzio fissati dal Consiglio di Amministrazione, nonché delle attività a lui assegnate dalla Statuto e dal CdA;
- Collegio dei Revisori dei Conti: esercita la vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione, verificando il rispetto delle pertinenti disposizioni di legge, regolamentari e statutarie;
- Organismo di Vigilanza: con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all’efficacia, all’aderenza ed all’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consorzio allo scopo di prevenire i reati ex D.lgs.231/01.

3.3 Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di CINECA è ispirata all’attuazione di una separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo.

Il Sistema Organizzativo del Consorzio è definito dal Direttore Generale, formalizzato e tenuto aggiornato in documenti che indicano compiti e responsabilità delle Direzioni/Funzioni identificate (in specifico allegato è riportato l’organigramma del Consorzio).

3.4 Motivazioni di CINECA nell’adozione del Modello e destinatari

CINECA, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse del Consorzio sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività consortili, ha ritenuto opportuno procedere all’adozione di un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto e con le indicazioni della giurisprudenza in materia, nonché sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria, per quanto applicabili.

Il Modello è stato adottato nella convinzione che costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio del Consorzio.

In particolare, si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell’ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti dell'Assemblea Consortile, della Consulta Consortile, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'Organismo di Vigilanza;
- il Direttore Generale;
- i dipendenti, tirocinanti e altri collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito anche solo "*dipendenti*").

Sono, altresì, tenuti al rispetto del Codice Etico tutti coloro che intrattengono con il Consorzio rapporti di qualsiasi natura (clienti, fornitori, partner).

Si precisa infine che, per evitare duplicazioni e ridondanze e nell'ottica dell'ottimizzazione delle attività, il presente Modello è stato elaborato tenendo conto, per quanto compatibile, anche della Legge 190/12, in base alla quale CINECA è tenuta ad adottare misure integrative di quelle ex D.lgs. 231/01. Tali misure, come anticipato, sono riportate in un documento apposito (il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di seguito anche "*PTPCT*"), mentre gli elementi comuni alle due normative di riferimento, sono trattati nel presente Modello.

Si precisa inoltre che Cineca sta integrando nel proprio Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione i requisiti dello standard ISO 37001. Taluni requisiti di sistema sono rispettati attraverso le regole dettate dal Modello 231 e/o da procedure originate dallo stesso.

3.4.1 Finalità del Modello

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di corporate governance del Consorzio;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività consortile, con particolare riguardo ad impedire eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio nelle "*aree di attività a rischio*", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di CINECA;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse del Consorzio, che la violazione delle prescrizioni

contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;

- ribadire che CINECA non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio del Consorzio, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui CINECA si attiene e, dunque, in contrasto con il suo interesse e la sua cultura;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.4.2 Modalità operative di gestione dei rischi

L'adozione del Modello da parte di CINECA rappresenta la fase finale del processo seguito per la sua prima predisposizione e successivi aggiornamenti, al fine di mantenerlo conforme alla normativa di riferimento ed adeguato alla sua situazione interna.

Di seguito si descrive l'iter per la predisposizione/aggiornamento del Modello in merito agli aspetti ex D.lgs. 231/01, mentre si rimanda al PTPCT per la descrizione del processo seguito per la sua elaborazione/revisione.

L'adozione del presente Modello ex D.lgs. 231/01 è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, che vengono qui di seguito descritte:

1. **Mappatura dei processi e delle attività a rischio**. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto del Consorzio, al fine di mappare le aree di attività di CINECA e, tra queste, individuare i processi e le attività in cui possano - in astratto - essere realizzati i reati previsti dal Decreto. L'identificazione delle aree a rischio e dei relativi processi/attività è stata attuata attraverso l'esame della documentazione esistente (Statuto, organigramma, regolamenti, procedure, ecc.) e l'effettuazione di interviste con i "soggetti-chiave" nell'ambito della struttura del Consorzio. Il risultato di tale attività è stato formalizzato in documenti, condivisi con gli intervistati, contenenti la mappa dei principali processi, scomposti in attività, svolte dalle Direzioni/Funzioni e l'indicazione di quelle ritenute in via astratta a rischio.
2. **Analisi dei rischi potenziali**. Con riferimento alla mappatura delle attività, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera CINECA ed alla relativa rappresentazione dei processi/attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito

dell'attività consortile e quindi, a titolo esemplificativo, le occasioni, le finalità e le modalità di commissione della condotta illecita. Per ciascuno dei reati potenzialmente realizzabili, è stata definita una soglia di rischio accettabile: è infatti importante definire una soglia commisurata ai costi/benefici delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. Per quanto i reati di tipo doloso, la soglia di accettabilità è costituita dalla definizione di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in maniera fraudolenta.

Il risultato di tale attività è il documento denominato “Valutazione e trattamento dei rischi 231” in cui è rappresentata, per ogni processo e attività a rischio reato, l'analisi e valutazione dei rischi potenziali, con riguardo ad alcune delle possibili modalità attuative dei reati nello specifico contesto consortile. In tale fase si è proceduto a valutare l'impatto e la probabilità di accadimento degli eventi di rischio identificati, calcolando così il *rischio inerente* ossia il livello di rischio in assenza di qualsiasi intervento di contenimento dello stesso.

3. **Valutazione/Costruzione/Adeguamento del sistema di controlli preventivi.** Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistente nelle aree di attività a rischio, al fine di esprimere il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato. In tale fase, si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o “*tracciabilità*” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni comunicate dalle Direzioni e l'analisi della documentazione da esse fornita. In questa fase si è potuto quindi abbattere il valore del rischio grazie all'individuazione dei controlli in essere che mitigano il rischio (calcolo del rischio residuo). Il risultato di tali attività è contenuto nel documento denominato “Valutazione e trattamento dei rischi 231”. Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente, tra l'altro, con il Decreto, con le Linee Guida di Confindustria, con le indicazioni giurisprudenziali e con le migliori pratiche nazionali ed internazionali), CINECA ha individuato le eventuali aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere, indicate nel documento “Valutazione e trattamento dei rischi 231”, in caso superamento della soglia di rischio accettabile.
4. **Predisposizione del Modello.** In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, CINECA ha provveduto all'aggiornamento del Modello.

Sulla base del Risk Assessment effettuato, in ragione della specifica operatività del Consorzio, sono state, pertanto, individuate le attività a rischio di commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/01, riportate nella Parte Speciale del presente Modello. Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che, oltre ad avere un **rilievo diretto** come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un **rilievo indiretto** per la commissione di altri reati, risultando **strumentali alla commissione degli stessi**. In particolare, si intendono strumentali quelle attività che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, nell'ambito della commissione dei reati, ne supportano la realizzazione, costituendone, quindi, una delle possibili modalità di attuazione (ad esempio acquisizione, progressione e gestione del personale). Con riferimento a tutte le aree a rischio, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che CINECA intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi.

Si rimanda, per una sintesi dei reati considerati come potenzialmente *applicabili* nonché quelli dichiarati come *non applicabili* in quanto estranei alla natura del consorzio o al *business aziendale*, alla "Tabella di sintesi dell'applicabilità dei reati- D.lgs. 231/2001" (Allegato 5).

Si evidenzia, infine, che la nozione di Pubblica Amministrazione considerata ai fini dell'analisi delle aree a rischio, è stata quella dedotta dagli artt. 357 e 358 c.p., in base ai quali sono **pubblici ufficiali** (art. 357 c.p.) coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi. Sono invece **incaricati di pubblico servizio** coloro i quali prestano, a qualunque titolo, un pubblico servizio (art. 358 c.p.). Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima.

Si specifica infine che, nell'ambito delle attività di Risk Assessment, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- **Principi etici formalizzati**. CINECA ha provveduto a predisporre un Codice Etico, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che esprime i propri valori etici e che definisce, con specifico riferimento alle attività a rischio reato, dei presidi generali di riferimento.
- **Sistema organizzativo**. La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo si è basata sui seguenti criteri:
 - formalizzazione del sistema;

- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
 - esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
 - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto descritto nelle comunicazioni organizzative e negli altri documenti del CINECA.
- **Sistema autorizzativo**. L'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'Organigramma del Consorzio.
 - **Procedure**. In tale ambito l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure (da intendersi in senso lato come procedure, regolamenti, istruzioni operative e policy) formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle Direzioni/Funzioni consortili nelle aree a rischio, tenendo conto non soltanto delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni.
 - **Sistema di controllo**. In tale ambito si è analizzato il sistema di controllo vigente in CINECA, i soggetti coinvolti nel processo e la capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità generale e/o particolare.
 - **Monitoraggio e gestione della documentazione**. L'analisi ha riguardato l'esistenza di un idoneo sistema di monitoraggio costante dei processi per la verifica dei risultati e di eventuali non conformità, nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.
 - **Sistema disciplinare**. Le analisi svolte sono state finalizzate alla verifica di un sistema disciplinare che sanzioni l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati.
 - **Comunicazione al personale e sua formazione**. Le verifiche sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare concreta attuazione al Modello, è stato inserito nella lettera di assunzione l'obbligo di presa visione del Modello e del Codice Etico, nonché quello di svolgere il corso di formazione messo a disposizione dal Consorzio.

3.5 Struttura del Documento

Il Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale".

Nella “*Parte Generale*”, dopo un richiamo ai principi del Decreto e alla Legge 190/2012, nonché alle motivazioni di adozione del Modello da parte di CINECA, vengono illustrate:

- le componenti essenziali del Modello;
- i principali aspetti inerenti all’Organismo di Vigilanza;
- la formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto interno ed esterno al Consorzio;
- il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

La “*Parte Speciale*” riporta i principi generali di comportamento e, per ogni area a rischio individuata ex D.lgs. 231/01 in sede di Risk Assessment:

- la descrizione del potenziale profilo di rischio;
- le attività a rischio e le Direzioni/Strutture/Funzioni coinvolte nell’ambito della specifica area a rischio;
- i protocolli di controllo specifici, incluso un richiamo a procedure documentate

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello adottato da CINECA i seguenti documenti riportati in allegato:

- *Codice Etico* (allegato 1), esplicita i valori a cui i Destinatari devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità verso terzi, essi si assumono la personale responsabilità verso l’interno e verso l’esterno del Consorzio;
- *Struttura organizzativa* (allegato 2), rappresenta l’articolazione dell’organizzazione del Consorzio;
- *Format della dichiarazione periodica* da parte dei procuratori/responsabili delle Direzioni/Funzioni, circa il corretto esercizio delle responsabilità attribuite (allegato 3), predisposta per comunicare lo svolgimento delle attività e l’esercizio dei propri poteri/deleghe nel rispetto della legge, del Modello e delle procedure;
- Valutazione e trattamento dei rischi 231 (allegato 4)
- Tabella di sintesi dell’applicabilità dei reati - D.lgs. 231/2001” (allegato 5).

3.6 Elementi del Modello

Come sopra accennato, le componenti del sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello consortile per garantire l'efficacia del Modello sono:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro;
- procedure, manuali o informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree consortili a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

Qui di seguito vengono descritti i principi su cui si fonda il Modello di CINECA aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalla Legge, mentre, fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo, si rinvia alla Parte Speciale ed al PTPCT per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reato:

- **Sistema Organizzativo**. Il sistema organizzativo del Consorzio (strutture/posizioni organizzative, missioni ed aree di responsabilità) viene approvato dal Direttore Generale e formalizzato in documenti (ad esempio comunicazioni organizzative e Manuale organizzativo) diffusi a tutto il personale.
- **Sistema Autorizzativo**. Il Sistema Autorizzativo del Consorzio è impostato nel rispetto dei seguenti requisiti:
 - le deleghe e le procure coniugano il potere alla relativa area di responsabilità;
 - ciascuna delega e procura definisce in maniera univoca i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - i poteri gestionali assegnati con le deleghe/procure sono coerenti con gli obiettivi del Consorzio.

I poteri sono attribuiti/riesaminati/revocati dal Direttore Generale.

- **Procedure nelle aree a rischio.** Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:
 - separazione, per quanto possibile in considerazione delle peculiarità organizzative e delle specificità dell'attività, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
 - traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
 - adeguato livello di formalizzazione.
- **Controllo di gestione.** Il sistema di controllo di gestione adottato da CINECA è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale e di analisi dei consuntivi periodici. Il sistema garantisce la:
 - pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
 - capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.
- **Gestione dei flussi finanziari.** È definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti i flussi finanziari in uscita siano richiesti, effettuati e controllati da Direzioni/Funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse. Tale segregazione delle attività è garantita anche per quel che riguarda i flussi finanziari in entrata.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio.
- **Gestione della documentazione.** Tutta la documentazione di CINECA è gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza di documenti e registrazioni. Specifici presidi escludono la possibilità di accesso al protocollo del Consorzio a soggetti non autorizzati e garantiscono impossibilità di alterazione della protocollazione già effettuata.

3.7 Modifiche ed integrazioni del Modello

In ragione del fatto che il presente Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto), la sua adozione, così come tutte le successive modifiche ed integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione. In particolare, è riservato al Consiglio di Amministrazione di CINECA il compito di:

- integrare, anche su proposta dell'OdV, la Parte Generale e quella Speciale del presente Modello;
- provvedere all'emanazione del Codice Etico ed alle sue eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Tuttavia, alcune modifiche ed integrazioni possono essere recepite direttamente dai Responsabili di riferimento, senza la necessità di prevedere una riapprovazione a cura del CdA (al quale andranno comunque comunicate, a cura del Responsabile di riferimento, nella prima occasione utile). Le modifiche / integrazioni in questione riguardano gli allegati (ad eccezione del Codice Etico), come segue:

- la struttura organizzativa (allegato 2): Organizzazione e Sistemi provvede ad aggiornare tale documento sulla base delle modifiche organizzative intervenute e formalizzate;
- il format della dichiarazione periodica (allegato 3): Organizzazione e Sistemi provvede ad aggiornare tale documento sulla base di eventuali necessità che dovessero emergere in merito, una volta confrontatosi con l'OdV (salvo che la richiesta di modifica non pervenga dall'Organismo stesso);
- il documento di "Valutazione e trattamento dei rischi 231" (Allegato 4)
- il documento "Tabella di sintesi dell'applicabilità dei reati - D.lgs. 231/2001" (Allegato 5)

La revisione del Modello e degli allegati non ha una cadenza predefinita, ma sarà effettuata ogni qualvolta si renderà necessario per mantenere i documenti in linea con gli aggiornamenti della normativa e la realtà consortile.

L'OdV presenta al CdA le proposte di modifiche del Modello 231.

Il CdA valuta e approva la revisione del Modello 231 nella prima convocazione utile del CdA.

In caso di mancata approvazione della revisione del Modello 231, il CdA trasmetterà all'OdV il proprio verbale.

L'OdV, laddove evidenzi elementi di rischio 231 non opportunamente presidiati e non condivide le motivazioni addotte dal CdA a supporto della delibera assunta, potrà informare il Collegio dei Revisori dei Conti.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La composizione e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'Organismo, istituito dal Consorzio ai sensi dell'art. 6, lettera b, del Decreto, è un organo collegiale composto di tre membri, scelti tra soggetti particolarmente qualificati, nominati dall'Assemblea Consortile, uno su designazione del MUR. Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo, possono essere nominati dall'Assemblea Consortile sia membri esterni sia membri interni privi di compiti operativi.

L'Assemblea Consortile determina, all'atto della nomina, i criteri e la misura della remunerazione spettante ai membri esterni dell'OdV. A tutti i componenti spetta comunque il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

La nomina dell'OdV è resa nota a ciascun componente e deve essere da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico è successivamente comunicato da parte di Organizzazione e Sistemi a tutti i livelli consortili, mediante intranet e/o e-mail.

L'OdV provvede a predisporre al proprio interno un apposito **Regolamento** volto a disciplinare il proprio funzionamento e lo svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento alle modalità e periodicità di convocazione delle riunioni ed allo svolgimento e verbalizzazione delle stesse, alle modalità e tempistiche di programmazione delle attività di verifica ed alla gestione delle segnalazioni, nonché alla raccolta e archiviazione delle informazioni.

L'OdV riporta all'Assemblea Consortile di CINECA.

In conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di CINECA è in possesso dei requisiti di:

- a) Autonomia e indipendenza;
- b) Professionalità;

c) Continuità d'azione.

a) **Autonomia e indipendenza**

Autonomia e indipendenza sono assicurate dal fatto che i suoi componenti sono identificati in persone prive di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e la valutazione, nonché dalla circostanza che l'OdV opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della corporate governance del Consorzio, riportando direttamente all'Assemblea Consortile.

Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di CINECA, fatto ovviamente salvo il potere-dovere dell'Assemblea Consortile di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

L'OdV propone un budget di spesa annuale al Consiglio di Amministrazione. Il budget, approvato dall'Assemblea Consortile, è impiegato esclusivamente per le spese necessarie all'espletamento delle proprie funzioni. L'Organismo fornirà apposita rendicontazione del relativo utilizzo alla fine dell'anno per il quale gli è stato assegnato.

b) **Professionalità**

La professionalità è assicurata dalle specifiche competenze in materia di D.lgs. 231/01 e di controllo interno proprie dei componenti l'OdV nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico, e con autonomia di budget, sia delle specifiche professionalità interne al Consorzio sia di consulenti esterni.

c) **Continuità di azione**

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo è libero di operare presso il Consorzio nei tempi e nei modi che ritiene più opportuni per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli e che, per lo svolgimento dell'incarico, si avvale del supporto di una segreteria tecnica presente presso il Consorzio stesso. L'OdV può inoltre avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, del supporto della struttura Compliance e richiedere il supporto delle altre Direzioni/Funzioni di CINECA e/o dei consulenti esterni che, di volta in volta, saranno ritenuti necessari all'esecuzione delle attività.

4.2 Requisiti di eleggibilità - rinuncia, sospensione, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza

La nomina ad OdV, e il mantenimento dell'incarico, sono condizionati alla presenza di requisiti di **onorabilità e indipendenza**.

Ciascun membro dell'OdV deve possedere i seguenti requisiti di **onorabilità**:

1. non essere soggetto dichiarato interdetto, inabilitato, fallito, ovvero condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
3. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p., in relazione ad uno dei reati previsti dall'art. 80 del D.lgs. 50/16, dal D.lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
4. non essere indagato per i reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
5. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.

I membri **esterni** dell'OdV devono inoltre possedere anche i seguenti requisiti di **indipendenza**:

1. non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con
 - a. Amministratori, Sindaci o Dirigenti di CINECA,
 - b. componenti dell'Assemblea Consortile e della Consulta Consortile;
2. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, con CINECA; in particolare, non devono avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con Cineca tali da comprometterne l'indipendenza;
3. non ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione di Cineca.

Al fine di garantire i requisiti di onorabilità e indipendenza, i membri dell'Organismo, all'atto della nomina, e comunque non oltre 10 giorni successivi alla stessa, devono rilasciare apposita dichiarazione, a pena di decadenza.

Nel contesto della medesima dichiarazione, i membri dell'OdV s'impegnano a comunicare tempestivamente all'Assemblea Consortile l'eventuale venir meno dei previsti requisiti di indipendenza e onorabilità, nonché, più in generale, qualsiasi circostanza sopravvenuta che li renda incompatibili con lo svolgimento dell'incarico.

I componenti dell'OdV restano in carica per **tre** anni e possono essere confermati nella carica una sola volta. I membri nominati in sostituzione di altri che venissero a cessare nel corso del triennio, rimangono in carica per il

tempo per il quale sarebbero rimasti i loro predecessori. I mandati scadono con la data di approvazione dell'ultimo bilancio di competenza e sono prorogati fino all'insediamento dei nuovi componenti e comunque non oltre 45 giorni dalla scadenza.

La cessazione dalla carica di componente dell'OdV potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca ed in ogni caso sarà compito dell'Assemblea Consortile e/o del MUR nominare senza indugio il/i nuovo/i componente/i, per la sostituzione.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata per iscritto all'Assemblea Consortile, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Costituiscono invece causa di sospensione e successiva decadenza dalla carica:

1. un grave stato di infermità che renda inidoneo un componente dell'OdV a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, ne determini l'assenza per un periodo superiore a sei mesi.
2. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dai membri dell'OdV);
3. la perdita della posizione di dipendente di CINECA (per i membri interni);

La revoca dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa e mediante un'apposita delibera dell'Assemblea Consortile. A titolo esemplificativo, e non esaustivo, costituiscono "*giusta causa*" di revoca dell'incarico a uno o più componenti,

1. la mancata ingiustificata partecipazione a due riunioni consecutive dell'OdV;
2. la partecipazione a meno del'50% (cinquanta per cento) delle riunioni annuali dell'Organismo di Vigilanza;
3. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV, nonché la violazione del Codice Etico, del Modello, del Piano Anticorruzione di CINECA;
4. una sentenza di condanna del Consorzio ai sensi del Decreto 231 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
5. la violazione degli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'OdV in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione

espressamente previsti dal presente Modello. In particolare, i componenti dell'Organismo devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - ed astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo deve essere trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con le norme sulla privacy.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di uno o più componenti dell'Organismo, l'Assemblea Consortile deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione (eventualmente su designazione del MUR, se si tratta del componente identificato dal Ministero). Qualora il componente interessato sia il Presidente dell'Organismo, la presidenza è assunta, pro-tempore, dal componente più anziano di età, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

Qualora vi sia rinuncia, decadenza o revoca dell'intero organismo, l'assemblea Consortile provvederà a nuova nomina.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (ad esempio laddove uno o più componenti dell'OdV sia/siano attinto/i da misura cautelare), l'Assemblea Consortile potrà disporre - sentito il parere degli altri membri dell'Organismo (qualora non siano tutti coinvolti) - la sospensione di uno o di tutti i membri dell'OdV, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo *ad interim*.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La mission dell'OdV di CINECA consiste nella vigilanza sull'effettività del Modello, nell'esame dell'adeguatezza del Modello, nell'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionamento del Modello e nella cura del necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzione e adeguamenti.

Più in particolare è compito dell'OdV:

- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, una ricognizione delle attività consortili con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;
- monitorare, sulla base del piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle Direzioni/Funzioni interessate, tutte le azioni necessarie al fine di

assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare alle Direzioni/Funzioni competenti e la successiva verifica dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;

- valutare, sulla base del piano di attività approvato, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi nonché tramite controlli specifici, la verifica del corretto svolgimento, presso le Direzioni/Funzioni ritenute a rischio di reato, delle attività consortili, in conformità al Modello adottato;
- effettuare, sulla base del piano di attività approvato, una verifica dei poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- proporre, sulla base dei risultati ottenuti, alle Direzioni/Funzioni competenti, l'opportunità di elaborare, integrare e modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare un idoneo Modello;
- definire e monitorare i flussi informativi per essere periodicamente aggiornato dai soggetti interessati sulle attività valutate a rischio di reato;
- stabilire e portare a conoscenza dei Destinatari del Modello le modalità con cui è possibile inviare all'OdV segnalazioni in merito a comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che siano rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'attività di vigilanza svolta in tema di efficacia e osservanza del Modello;
- promuovere, di concerto con Organizzazione e Sistemi, presso le competenti Direzioni/Strutture/Funzioni, un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché l'adeguata informativa di tutti coloro che operano per conto del Consorzio con riferimento al Codice Etico del Consorzio.

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione del Consorzio rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle varie Direzioni/Funzioni che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività di propria competenza;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, nonché degli Amministratori, del Direttore Generale e del RPCT;
- richiedere informazioni al Collegio dei Revisori dei Conti, al RPCT, nonché a fornitori, clienti, partner.

Pur nel rispetto della reciproca autonomia di ruoli e della distinzione tra gli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento, l'integrazione tra il PTPCT ed il Modello richiede che l'OdV e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolgano le attività in stretto coordinamento.

Pertanto, l'OdV ed il RPCT valutano le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche per evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli. Inoltre, l'OdV può consultare in qualsiasi momento il RPCT:

- per essere aggiornato in merito alle attività di presidio e monitoraggio del PTPCT;
- relativamente alla programmazione degli interventi di verifica su aree a rischio rilevanti anche in merito ai reati ex L. 190/12.

Allo stesso modo, il RPCT può consultare l'OdV per verificare specifici aspetti di comune interesse.

4.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Consortili

In merito all'attività di reporting, l'OdV di CINECA provvede ad inviare all'Assemblea Consortile:

- un'informativa scritta annualmente relativa a:
 - l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
 - le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni al Consorzio, sia in termini di efficacia del Modello;

- le segnalazioni ricevute e le azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
 - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
 - lo stato dell'attuazione del Modello in CINECA con indicazione dei necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi dello stesso ed il loro livello di implementazione;
- il piano di attività per l'anno successivo ed il budget per lo svolgimento della propria attività.

L'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Assemblea Consortile (o al solo Presidente qualora ritenuto opportuno per maggiore rapidità di intervento) in merito a qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

4.5 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

È possibile contattare l'Organismo di Vigilanza indirizzando la comunicazione a "Organismo di Vigilanza di CINECA", presso Consorzio Interuniversitario CINECA, Via Magnanelli 6/3 - 40033 Casalecchio di Reno (BO) - Italia.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella postale dedicata (odv@ceneca.it). L'accesso a tale casella è consentito esclusivamente all'OdV ed eventualmente (se previsto dal Regolamento dell'OdV) alla segreteria tecnica dell'Organismo.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a segnalare all'OdV, ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, di cui siano venuti a diretta conoscenza attinente alla violazione del Modello nelle aree di attività a rischio o ad eventuali altre irregolarità. Segnatamente:

- la commissione di reati richiamati dal Decreto o il compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;

- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

Le segnalazioni di condotte illecite dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e potranno essere effettuate utilizzando gli appositi canali indicati nel precedente paragrafo. A tal proposito, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente a 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, le predette segnalazioni potranno essere effettuate anche mediante l'utilizzo del sistema di *wistleblowing* di CINECA, secondo le previsioni della Procedura PGPC-01 "Segnalazione di illeciti e irregolarità, indagini e gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)" o tramite casella di posta elettronica dell'OdV che permette di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'OdV prenderà in considerazione tutte le segnalazioni ricevute in forma scritta, comprese quelle anonime purché adeguatamente circostanziate e valuterà le eventuali conseguenti iniziative da intraprendere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni relativa decisione assunta.

Al fine di evitare inutili ridondanze con i flussi di *whistleblowing* o difficoltà del segnalante nell'identificare il soggetto cui indirizzare la comunicazione, le segnalazioni pervenute:

- al RPCT che dovessero presentare un profilo rilevante anche o solo ai fini del D.lgs. 231/01, saranno da lui inviate all'OdV per la gestione congiunta o autonoma con/a cura dell'Organismo;
- all'OdV che dovessero presentare un profilo rilevante anche o solo ai fini della L. 190/12, saranno inviate dall'Organismo al RPCT per la gestione congiunta o autonoma con/a cura del RPCT.

Il Consorzio:

- richiede all'OdV/RPCT di gestire la segnalazione in modo confidenziale, così da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e di altre persone coinvolte o a cui si fa riferimento nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- vieta rappresaglie e protegge coloro che fanno segnalazioni in buona fede da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati alla segnalazione;
- garantisce che il personale sia a conoscenza delle procedure di segnalazione e sia in grado di usarle, essendo consapevole dei propri diritti e delle tutele nel quadro delle procedure adottate, attraverso idonea comunicazione secondo le modalità previste nel capitolo 5;
- provvede, in caso di riscontrata violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di riscontrate segnalazioni infondate rivelate con dolo o colpa grave, ad identificare ed applicare la sanzione, tra quelle riportate nel successivo capitolo 6, ritenuta più adeguata alla circostanza.

4.5.1 Obblighi di informativa

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmessi all'OdV altre informazioni con cadenza *ad hoc* o periodica che sono riportate nei paragrafi che seguono.

Si precisa che i membri dell'OdV sono stati nominati come soggetti "autorizzati" al trattamento dei dati personali, ai sensi del *Regolamento* (UE) 2016/679, eventualmente riportati nei flussi informativi di cui l'OdV è destinatario.

4.5.1.1 Obblighi di informativa ad hoc

Di seguito si riportano le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV al verificarsi dell'evento:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto; l'invio è a cura di Organizzazione e Sistemi;
- i processi verbali di constatazione ricevuti dall'Agenzia delle Entrate / Guardia di Finanza; l'invio è a cura di Amministrazione, Finanza e Controllo;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate inerenti a violazioni del Modello 231, ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; l'invio è a cura di chi è chiamato a decidere sull'irrogazione o meno della sanzione nel procedimento disciplinare (a tal proposito si rimanda al capitolo 6);

- le modifiche che intervengano relativamente alle procedure rilevanti ex D.lgs. 231/01; l'invio è a cura della Direzione Compliance;
- gli infortuni con prognosi iniziale superiore a 40 giorni da comunicare tempestivamente e gli infortuni con prognosi complessiva superiore ai 40 giorni da comunicare entro una settimana dal superamento del periodo; l'invio è a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

4.5.1.2 Obblighi di informativa periodica

Di seguito si riportano i flussi informativi che devono essere trasmessi all'Organismo con cadenza periodica:

- le dichiarazioni periodiche da parte dei procuratori/responsabili delle strutture da inviare con cadenza annuale (allegato 3);
- il report semestrale dei contenziosi penali, civili, amministrativi, fiscali e giuslavoristici in essere (in cui indicare, tra l'altro, il legale incaricato di seguire ciascun contenzioso, nonché eventuali accordi transattivi conclusi), a cura di Organizzazione e Sistemi;
- il report semestrale relativo ai dati di sintesi relativi all'acquisizione, progressione, e gestione del personale;
- attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale;
- i report semestrali relativi alle erogazioni pubbliche ottenute a qualsiasi titolo, a cura di ciascuna struttura organizzativa interessata;
- il report semestrale di sintesi relativo agli affidamenti di lavori, servizi e forniture;
- il report semestrale di sintesi relativo all'acquisizione di contratti attivi;
- il report semestrale in materia di salute e sicurezza sul lavoro

4.6 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV, in un apposito archivio, il cui accesso è consentito nei termini riportati nel Regolamento dell'OdV.

4.7 Successione tra ODV

L'OdV decaduto per fine mandato deve garantire il passaggio di consegne all'OdV neominato al fine di assicurare il necessario passaggio di informazioni.

Il passaggio di informazioni dall'ODV cessato all'ODV subentrante relativo a qualsiasi questione sull'attività di vigilanza svolta può essere effettuato tramite un incontro ad hoc di cui viene redatto un verbale sottoscritto dai partecipanti.

Laddove non sia stato possibile effettuare tale incontro, il passaggio di informazioni può avvenire attraverso la relazione di fine mandato che deve essere trasmessa al nuovo ODV.

5 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

5.1 Informazione e formazione del personale

CINECA promuove la conoscenza dell'adozione del Modello, del Codice Etico e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Il Consorzio, nel rispetto delle disposizioni ex D.lgs. 231/2001 ed ex L. 190/2012, stabilisce ed attua azioni formative al fine di incrementare la sensibilità del personale sui temi dell'etica, della legalità e della lotta alla corruzione.

La Direzione Organizzazione e Sistemi, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza / il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, gestisce, la formazione del personale sui contenuti del D.lgs. 231/2001 e della L. 190/2012, nonché sull'attuazione del Modello.

Le **azioni comunicative** che il Consorzio è tenuto a svolgere sul Modello riguardano:

- esposizione/inserimento del Modello e del Codice Etico, nell'intranet e nel sito istituzionale di Cineca;
- distribuzione del Modello e del Codice Etico a tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'assunzione;
- e-mail o comunicazioni di aggiornamento effettuate a favore dei dipendenti, sulle modifiche apportate al Modello e/o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

Il **percorso di formazione** prevede l'erogazione di corsi in aula o in modalità e-learning almeno per il personale direttivo e per quello titolare di procure.

Per il resto del personale le modalità di formazione prevedono anche la possibilità di utilizzo di modalità “*e-learning*” su supporto informatico. La partecipazione alla formazione è obbligatoria. La tracciabilità della partecipazione ai seminari formativi in aula è garantita attraverso la raccolta delle firme dei partecipanti o con altra idonea modalità di volta in volta indicata.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute novità normative rilevanti per l’attività del Cineca, ove l’OdV / il RPCRT, non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

Ai neoassunti, nell’ambito del processo di inserimento nel Consorzio, viene effettuata specifica formazione sul Modello ed il Codice Etico.

Per approfondimenti in merito alla formazione in tema specifico anti-corruzione, si veda anche quanto riportato nel PTPCT.

5.2 Informativa a terzi

CINECA promuove la conoscenza e l’osservanza del Codice Etico anche tra clienti, fornitori, collaboratori a vario titolo e partner del Consorzio, mediante:

- pubblicazione dello stesso sul sito Amministrazione trasparente di Cineca;
- richiesta di sottoscrizione di clausole contrattuali che richiamano al rispetto del Codice Etico e prevedono l’applicazione di sanzioni in caso di sua violazione.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l’articolo 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4 lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in

violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal sistema normativo interno, che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che compongono tale sistema normativo (cfr. paragrafo 3.6).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Cineca in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- b) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- c) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato indicate quali "strumentali" nelle Parti Speciali del Modello;
- d) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- e) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- f) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;
- g) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- h) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni sulla violazione del Modello e, soprattutto, dei segnalanti;
- i) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- j) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel paragrafo 4.4 e ai sottopunti 4.4.1, 4.4.1.1, 4.4.1.2).

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, si rimanda al paragrafo 6.3.

Di seguito si riportano il procedimento disciplinare e le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

6.2 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia a seconda della categoria di soggetti destinatari.

Il procedimento di disciplinare si avvia a seguito della ricezione, da parte dei soggetti di volta in volta competenti e di seguito indicati, della segnalazione della possibile rilevanza ex D.lgs. 231/01 dell'episodio.

In tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV 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'Organismo valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni informare le funzioni preposte ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare/sanzionatorio.

Con riferimento all'attività di approfondimento della segnalazione svolta dall'OdV, il Consorzio richiede al personale interessato una fattiva cooperazione nelle indagini.

Nel caso in cui la segnalazione di pericolo di una violazione del Modello riguardi l'intero OdV, ovvero due componenti dell'Organismo, l'attività di istruttoria è svolta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di Cineca. Nel caso in cui la segnalazione riguardi un solo componente dell'OdV, l'attività di istruttoria è svolta dagli altri due componenti.

Nei sotto-paragrafi successivi sono riportate le attività che vengono svolte in seguito all'analisi condotta dall'OdV degli elementi pervenuti/accertati anche con l'ausilio, qualora necessario, di strutture del Consorzio o di terzi professionisti.

6.2.1 Il procedimento disciplinare nei confronti dei Dipendenti

6.2.1.1 Dipendenti non dirigenti

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di Dipendenti non dirigenti avviene nel rispetto delle disposizioni delle normative vigenti e del C.C.N.L. di riferimento.

Ogni condotta dei dipendenti suscettibile di valutazione disciplinare ai sensi del Modello è resa nota all'OdV che, anche sulla base degli esiti delle verifiche

condotte, rende informativa al riguardo al Direttore Generale, e in sua assenza, al Direttore Organizzazione e Sistemi, ai fini dell'esercizio del potere disciplinare nei confronti del soggetto eventualmente responsabile della violazione.

Il Direttore Generale, con il supporto del Direttore Organizzazione e Sistemi, entro la tempistica definita dalle norme vigenti e dal C.C.N.L. di riferimento, trasmette al Dipendente non dirigente una comunicazione di contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte o orali, entro la tempistica definita dalle norme in essere e dalle disposizioni contrattuali di riferimento dalla ricezione della comunicazione, nonché la facoltà di richiedere il supporto del rappresentante dell'associazione sindacale o di un legale a cui il dipendente conferisce il mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Direttore Generale e/o Direttore Organizzazione e Sistemi decide se applicare o meno una sanzione, determinandone l'entità e motivando il provvedimento come da norma e prassi contrattuale.

Le sanzioni non possono comunque essere applicate prima che siano decorsi, dalla contestazione scritta, i termini stabiliti dalla legge o dal contratto collettivo.

Il provvedimento assunto è notificato all'interessato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento nel rispetto del termine stabilito dalla legge e dal contratto collettivo.

A fronte di esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato secondo quanto previsto dalle vigenti norme o dal contratto collettivo di riferimento, purché il Consorzio ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Il provvedimento assunto è in ogni caso comunicato per conoscenza all'OdV, che verifica l'esito del procedimento disciplinare.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20/5/1970, n. 300 o di quelle previste di riferimento dai CCNL.

6.2.1.2 Dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

Ogni condotta dei Dirigenti suscettibile di valutazione disciplinare ai sensi del Modello è resa nota all'Odv che, anche sulla base degli esiti delle verifiche condotte, rende informativa al riguardo al Direttore Generale, e in sua assenza, al Direttore Organizzazione e Sistemi, ai fini dell'esercizio del potere disciplinare nei confronti del soggetto eventualmente responsabile della violazione.

Laddove il dirigente eventualmente responsabile della violazione sia il Direttore Generale, l'informativa sarà resa al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Cineca.

Entro il termine della norma o della contrattazione collettiva applicabile nel caso di specie, dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore Generale (o il Presidente di Cineca nel caso di addebito al Direttore Generale) attraverso gli organi operativi, invia all'interessato una comunicazione di contestazione disciplinare contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire il Direttore Generale e il Direttore Organizzazione e Sistemi (o il Presidente di Cineca nel caso di addebito al Direttore Generale) definiscono la posizione dell'interessato, prendendo una decisione motivata in merito all'applicazione o meno di una sanzione.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato.

Il provvedimento assunto è in ogni caso comunicato per conoscenza all'OdV, che verifica l'esito del procedimento disciplinare.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, chi è interessato al procedimento può promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina di tale Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

6.2.2 Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione, il quale non sia legato al Consorzio da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV, in seguito all'attività di analisi condotta, trasmette all'Assemblea Consortile una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Entro 20 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea Consortile provvede a convocare l'interessato fissandone l'audizione entro e non oltre 15 giorni dalla convocazione. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri dell'Assemblea.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea Consortile vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea Consortile, sulla scorta degli elementi acquisiti, decide se applicare o meno una sanzione, motivando il provvedimento. La delibera viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV e al CDA.

6.2.3 Il procedimento disciplinare nei confronti dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'Organismo di Vigilanza

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti o dell'Organismo di Vigilanza, per il mancato esercizio delle funzioni di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello.

Come già anticipato, nel caso in cui la segnalazione riguardi l'intero OdV, ovvero due componenti dell'Organismo, l'attività di istruttoria è svolta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui la segnalazione riguardi un solo componente dell'OdV, l'attività di istruttoria è svolta dagli altri due componenti.

6.2.4 Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del Modello

Ogni violazione delle clausole contrattuali indicate al paragrafo 6.3.3, è resa nota all'OdV e al Direttore Generale.

Compete al Responsabile della Struttura che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la funzione Procurement e/o con la funzione Affari Generali e Legali, sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Direttore Generale e tenendo conto di eventuali indicazioni dell'OdV, provvedere alla contestazione alla controparte e far valere il disposto della clausola.

6.3 Sanzioni /misure previste

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- la posizione apicale o meno del soggetto;
- il ruolo e la responsabilità effettiva del soggetto nell'area sensibile;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'interessato;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'effetto che l'illecito produce nel rapporto di fiducia instaurato con il Consorzio
- la gravità del danno cagionato al Consorzio

- la pluralità e reiterazione delle violazioni da parte di chi è già stato sanzionato.

6.3.1.1 Dipendenti non dirigenti

In conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi e nel:

- 1 incorre nei provvedimenti di biasimo inflitto verbalmente, biasimo inflitto per iscritto, multa, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente pregiudizievoli per la disciplina e la morale del Consorzio;
- 2 incorre nel provvedimento di sospensione dalla retribuzione e dal servizio il lavoratore che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto a);
- 3 incorre nel provvedimento di sanzione disciplinare non conservativo (licenziamento) il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico del Consorzio di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi al Consorzio grave nocumento morale e/o materiale.

6.3.1.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni del presente Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove il Dirigente violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del

- Dirigente pregiudizievole per la disciplina e la morale del Consorzio, il Dirigente incorre nei provvedimenti di biasimo inflitto verbalmente, biasimo inflitto per iscritto, multa, secondo la gravità della violazione;
- laddove il Dirigente nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, adotti un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave nocimento morale e/o materiale, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
 - qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

6.3.2 Misure nei confronti degli Amministratori, dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti o dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio dei Revisori dei Conti o dell'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea Consortile procederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

6.3.3 Misure nei confronti dei terzi destinatari del Modello

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori (non dipendenti), clienti, fornitori, partner ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La funzione Procurement e la funzione Affari Generali e Legali curano l'elaborazione e l'aggiornamento di tali specifiche clausole contrattuali. L'inserimento delle stesse nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership è responsabilità della Direzione/Funzione che conclude l'accordo ed è suo compito coinvolgere la funzione Procurement e/o la funzione Affari Generali e Legali nei casi in cui la controparte sottoponga a CINECA proprie clausole contrattuali.